Rok II MAJ 1939 Nr 5

PRZEGLĄD PRAWA PRACY

MIESIĘCZNIK

Czasopismo
STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

Przewodniczący
Komitetu Redakcyjnego
JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

Sekretarz
Komitetu Redakcyjnego
HENRYK BORKOWSKI

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH
WARSZAWA — PLAC NAPOLEONA 1

TREŚĆ ZESZYTU PIĄTEGO:

Str.

J. G. Wengierow — Postępy unifikacji prawa pracy w Polsce . . . 257
Stanisław Kędzierski — Uwagi na tle praktycznego stosowania przepisów prawa pracy 285

Z orzecznictwa:

74. Przerwy w pracy a prawo do wynagrodzenia. Normy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe 290
75. Obliczanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od dodatku do pensji 291

(Dalszy ciąg treści na str. 3-ej okładki)

Str.

76. Jednostronne zerwanie umowy przez pracodawcę w razie niedopuszczenia pracownika do pracy i odmowy zapłaty . . . 292
77. Zwolnienie pracownika wbrew postanowieniom statutu. Wpływ niewłaściwego zwolnienia pracownika na skuteczność zwolnienia 293
78. Bieg siedmiodniowego terminu do rozwiązania umowy z robotnikiem 294
79. Czas pracy w zakładach wychowawczych „Braci Albertynów" . 295
80. Znieważanie przez pracownika swego kolegi jako przyczyna niezwłocznego zwolnienia pracownika 296
81. Brak u majstra biegłości w zawodzie jako przyczyna bezzwłocznego zwolnienia z pracy 296
82. Przekroczenie manca jako przyczyna bezzwłocznego zwolnienia pracownika. Powstanie ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy 297
83. Udział ojca lub opiekuna małoletniego ucznia przemysłowego w sporze o naukę 298
84. Zastosowanie przepisów o radach załogowych do pracowników gminnych 299
85. Egzekucja z wierzytelności pracownika z tytułu uposażenia . . 299

Zagadnienia i pytania prawne:

O trybie postępowania sądowego przy nadawaniu klauzuli wykonalności orzeczeniom komisji rozjemczych do spraw zatargów między pracodawcami i pracownikami rolnymi 301
Kto ponosi odpowiedzialność za niewykonanie nakazu inspektora pracy w przypadku, gdy majątek rolny znajduje się: a) pod zarządem przymusowym lub b) pod nadzorem sądowym 307
Czy dopuszczalne jest zobowiązanei się ordynariusza co do trzymania przez niego posyłek 308

Prawo pracy w piśmiennictwie 309

Prawo pracy za granicą:

Pracownicy umysłowi w świetle ustawodawstw italskiego i polskiego . 314

W skróceniu pismo nasze będzie cytowane: PPP

Jerzy Grzegorz Wengierow.

POSTĘPY UNIFIKACJI PRAWA PRACY W POLSCE.

Dwudziestolecie polityki społecznej Państwa Polskiego i dziesięciolecie sądownictwa pracy nadaje szczególną aktualność zagadnieniu unifikacji prawa pracy.

ROZDZIAŁ I. OCHRONA PRACY.

1. Zespolenie kraju przez stworzenie jednolitych warunków bytowania ludności na całym obszarze Państwa jest nieodzowną potrzebą zwartego organizmu państwowego. Unifikacja przepisów na poszczególnych odcinkach jest jednym z najtrudniejszych zadań, nad którym mozolą się od wielu lat kolejno wszystkie prawie rządy polskie. W oczach laika problem sprowadza się do technicznego opracowania jednakowych przepisów dla obszaru całego Państwa. W rzeczywistości unifikacja ustawodawstwa nie jest wcale zagadnieniem techniczno-prawnym, lecz jest sprawą w dużej mierze polityczną i gospodarczą, albowiem zmierza do zmiany od dawna ustalonych warunków bytowania ludności, do złamania w sposób nagły narosłych urządzeń i zwyczajów, do zmiany metod pracy i zasad współżycia. Unifikacja jest z reguły wielkim wstrząsem, a nawet swoistym przewrotem i zmusza w imię pewnej idei do poniesienia konkretnych ofiar. Stąd trudność przeprowadzenia unifikacji prawnej bez względu na dziedzinę, której dotyczy.

Unifikacja prawna jest szczególnie trudna, gdy — poza pewnymi różnicami jakościowymi — zachodzi istotne zróżnicowanie urządzeń pod względem ilościowym. Przy tego rodzaju różnicach unifikacja stwarza trudności często wręcz nieprzezwyciężone, zmusza bowiem albo do podciągania obszarów o niższym poziomie urządzeń do poziomu wyższego, którego same osiągnąć nie mogą, albo do obniżania poziomu wyższego do granicy dolnej, co z reguły wywołuje niezadowolenie, albo wreszcie do tworzenia jakichś kompromisów, które nie tylko nikogo nie zadowalają, ale, wywołując powszechną dezaprobatę, zamiast zespalać organizm państwowy powodują w społeczeństwie niechęć do zespolenia i dążności separatystyczne.

Gdy więc proces unifikacji jest nad wyraz trudny i skomplikowany, z drugiej strony wieloletnie tolerowanie różnic prawnych nie tylko nie ułatwia procesu unifikacyjnego, ale raczej przyczynia

się do pogłębiania różnic, gdyż potrzeby życia wymagają na poszczególnych obszarach dokonywania co pewien czas dodatkowych reform, a te reformy lokalne stają się dalszą przeszkodą przy unifikacji. Wskażemy na konkretnych przykładach, jak tolerowanie różnic w ustawodawstwie społecznym zróżnicowało sytuację socjalną na poszczególnych terenach.

O ile zagadnienia unifikacyjne są w ogóle wysoce skomplikowane, o tyle nabierają one wręcz wyjątkowego znaczenia na odcinku spraw pracy najemnej, ponieważ ma się tu do czynienia z szerokimi rzeszami ludności, co sprawia, że należy się szczególnie liczyć z nastrojami lokalnymi, aby przez zbyt nieostrożną unifikację mechaniczną nie wytworzyły się prądy odśrodkowe.

Można stwierdzić, że proces unifikacji prawnej w dziedzinie urządzeń polityki społecznej jest w Polsce bardzo powolny, odbywa się jednak nieustannie z roku na rok, przy czym wszelkie kroki unifikacyjne podejmowane są z najgłębszą ostrożnością, aby na ogół nie pogarszać istniejącego stanu prawnego, nie niszczyć urządzeń i instytucyj, które przynoszą korzyści Państwu i miejscowej ludności. Dalszą cechą postępu unifikacji prawnej w zakresie urządzeń polityki społecznej jest rozpowszechnianie na obszarze całego Państwa instytucyj najbardziej odpowiadających potrzebom całego kraju i będących wynikiem rodzimej myśli społecznej i prawniczej Polski, natomiast unikanie rozciągania na pewne obszary urządzeń stworzonych przez zaborców.

Wreszcie konieczne jest podkreślenie zasady pewnej kolejności posunięć unifikacyjnych, z których każde musi należycie dojrzeć i musi znajdować swoje oparcie w posunięciach poprzednich.

O ile proces unifikacji pomiędzy środkiem kraju a wschodem, południem oraz zachodem jest na ogół posunięty dość daleko i względnie nieliczne dziedziny wymagają w tym zakresie jeszcze przepracowania unifikacyjnego, o tyle pogranicze województwa śląskiego zarówno w jego części górnośląskiej, jak i w jego części cieszyńskiej tworzy dość poważne bariery prawne, których obalenie jest uciążliwe i wymagałoby licznych zarządzeń, zwłaszcza że przyłączenie odzyskanych ziem Zaolzia mocno pogmatwało proces unifikacji.

Jeżeli w ten właśnie sposób można ogólnie scharakteryzować stan prac unifikacyjnych na odcinku prawa pracy, o tyle trudno przesądzać, jak ułożą się stosunki w niedługiej przyszłości. Z wielu

względów wydaje się korzystaniejsza unifikacja stopniowa i byłoby niepożądane zbyt nagle proces naturalnego zrastania się obszarów prawnych przyśpieszać, gdyż zwłaszcza w dziedzinie polityki społecznej należy umożliwiać naturalne dojrzewanie poszczególnych problemów społecznych na różnych obszarach Państwa. Zagadnienie to jest o tyle delikatne, że przecież różnice w ustawodawstwie społecznym stwarzają dla pewnych grup ludności na określonych obszarach sytuację korzystniejszą aniżeli sytuacja istniejąca na pozostałych obszarach Państwa. Na wytworzenie tego stanu rzeczy składają się różne przyczyny. Unifikacja musiałaby albo rozciągać te korzystniejsze urządzenia na obszar całego Państwa, albo też te korzystniejsze urządzenia znosić. Rozstrzygnięcie pierwsze jest bardzo trudne z przyczyn gospodarczych, rozstrzygnięcie drugie wydaje się wykluczone ze względów socjalnych. W tym stanie rzeczy unifikacja musi szukać rozwiązań, które znosząc istniejące urządzenia dawałyby ich ekwiwalenty. Jak dotychczas, w dziedzinie polityki społcznej wynik ten daje się osiągnąć.

Zagadnienie unifikacji spraw społcznych na różnych obszarach nie jest tylko sprawą polską. Dzieje Europy znają kilka przypadków, gdy proces unifikacji ustawodawstwa społecznego był poważnie zahamowany. Jest charakterystyczne, że Niemcy, zajmując po 1871 r. Alzację i Lotaryngię, zachowały na tych obszarach istniejące tam sądy pracy (Conseils des prudhommes) aż do chwili, gdy wydane zostało w Niemczech w 1891 r. ogólnoniemieckie ustawodawstwo w sprawie sądów przemysłowych. Gdy Francja po wielkiej wojnie znowu odzyskała Alzację i Lotaryngię, zastała na tych obszarach wysoki poziom urządzeń ubezpieczeń społecznych, których we Francji nie było. Te instytucje ubezpieczeń społecznych zostały na ogół przez Francję zachowane do chwili obecnej, pomimo że tendencja do unifikacji we Francji jest nad wyraz silna i pomimo że po r. 1928 zaczęto wprowadzać we Francji ubezpieczenie powszechne, zresztą mniej doskonałe aniżeli urządzenia ubezpieczeniowe w Alzacji i Lotaryngii. Tolerowanie odrębności prawnych jest w tych przypadkach wyrazem przekonania, że unifikacja, która by pogarszała stan prawny, nie tylko nie zespalałaby duchowo prowincyj świeżo przyłączonych z ojczyzną, lecz przeciwnie — wywołałaby nastroje dla procesu naturalnego zespolenia niepomyślne. Podobne zjawiska występują w Jugosławii, która również przechodzi przez trudny proces unifikacyjny.

Można stwierdzić, że droga stosowana dotychczas przez Państwo Polskie, a polegająca na stopniowym unifikowaniu spraw dojrzałych na całym obszarze Państwa w zakresie urządzeń polityki społecznej, przyniosła wyniki korzystne i znajduje u zainteresowanych istotne zrozumienie.

Z kolei przejść należy do przedstawienia bliższych szczegółów procesu unifikacyjnego w zakresie poszczególnych działów prawa pracy. Co do terminologii użytej w poniższych uwagach nadmieniam, że pod nazwą Zaolzia rozumiem zarówno ziemie odzyskane Śląska Cieszyńskiego, jak i Ziemie Frydeckiego oraz Czacy. Problemy skrawków Jaworzyny, Spisza i Orawy — pomijam w ogóle, podobnie jak stan prawny na łopacie Żegiestowa i źródłowisk Udawy.

2. *Umowa o pracę.* Przepisy o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników — z wyjątkiem robotników rolnych — są całkowicie zunifikowane na obszarze województw centralnych, wschodnich, południowych i zachodnich. Odrębności w tym zakresie zachodzą tylko na obszarach górnośląskiej i cieszyńskiej części województwa śląskiego oraz na Zaolziu. Podstawa postanowień o umowie o pracę, a mianowicie kodeks zobowiązań, obowiązuje na obszarze całego Państwa. Kodeks ten normuje w zakresie umowy o pracę ogólne stosunki zobowiązaniowe. Szczegółowe przepisy o umowie o pracę są unormowane w rozporządzeniach Prezydenta Rzplitej z 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników (Dz. U. poz. 323 i 324). Dekrety te obowiązują na obszarze całego Państwa z wyjątkiem woj. śląskiego. Zamiast dekretów tych na obszarze woj. śląskiego obowiązują przepisy art. 441 do 477 kodeksu zobowiązań o umowie o pracę oraz pewne przepisy lokalne, które wymienimy poniżej. Cytowane artykuły kodeksu zobowiązań mają zastosowanie na innych obszarach Państwa tylko w zakresie tych kwestyj, które nie są unormowane przez ustawy szczególne. Ponieważ powołane dekrety o umowie o pracę bardzo szczegółowo normują tę umowę, przeto znaczna liczba postanowień kodeksu zobowiązań w zakresie wyliczonych artykułów na obszarze Rzeczypospolitej z wyjątkiem województwa śląskiego zastosowania nie posiada, gdy tymczasem przepisy te mają pełne zastosowanie na obszarze woj. śląskiego. Jak widać z tego przedstawienia, niezunifikowanie prawne nie jest wynikiem działania zaborców, lecz powstało wskutek pewnych posunięć ustawodawczych polskich. Najdonioślejsza różnica merytoryczna w zakresie umowy

o pracę polega na sposobie unormowania terminu wypowiedzenia. Dekrety o umowie o pracę przewidują dwutygodniowy termin wypowiedzenia dla robotników i trzymiesięczny dla pracowników umysłowych. Kodeks zobowiązań zawiera postanowienia korzystniejsze dla pracowników, gdyż dla pracowników umysłowych przewidziane są tylko cztery terminy wypowiedzenia w ciągu roku, a mianowicie wypowiedzenie może nastąpić tylko na 6 tygodni na koniec kwartału kalendarzowego, w przypadku zaś gdy stosunek pracy trwa już lat 10, pracodawca może wypowiedzieć umowę najpóźniej na 6 miesięcy naprzód na koniec kwartału kalendarzowego. Ten ostatni przywilej 6-ciomiesięcznego wypowiedzenia po 10-ciu latach pracy dotyczy również i pracowników fizycznych, jak to ostatnio orzekł Sąd Najwyższy.

Niezależnie od postanowień ustaw polskich, normujących prawo o umowie o pracę, na obszarze woj. śląskiego obowiązują nadal szczątkowe postanowienia ustaw zaborczych dotyczące tych zagadnień.

Na Śląsku Cieszyńskim Przedolzańskim w zakresie umowy o pracę pracowników umysłowych proces unifikacyjny został już dokonany, gdyż przepisy wprowadzające kodeks handlowy zniosły postanowienia ustawy austriackiej o pomocnikach handlowych, natomiast pozostają nadal w mocy na Śląsku Cieszyńskim przepisy §§ 72, 73, 76, 77 — 78e, 81 — 88a, 90 i 91 ustawy przemysłowej austriackiej w brzmieniu noweli z 5.II.1907 r. (Dz. U. P. austr. Nr 26) §§ 200—209 powszechnej ustawy górniczej z 23.V.1854 r. (Dz. U. P. austr. Nr 146).

Na Śląsku zaolzańskim oprócz przepisów, które obowiązują na Śląsku Cieszyńskim Przedolzańskim, obowiązują nadto w stosunku do pracowników umysłowych jako prawo szczególne wyraźnie nie uchylone — ustawa czesko-słowacka z 11 lipca 1934 r. o pracownikach umysłowych prywatnych, w stosunku zaś do pewnych grup pracowniczych lub pewnych zagadnień — ustawa czesko-słowacka z 30 marca 1925 r. o utrzymaniu w mocy umów o pracę w czasie okresów ćwiczeń i służby wojskowej oraz ustawa z 3 grudnia 1933 r. o odszkodowaniach na rzecz pracowników zatrudnionych w czasopismach periodycznych, które uległy zawieszeniu.

Również na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego pozostają nadal w mocy przepisy dotyczące umowy o pracę w przemyśle oraz w górnictwie, zawarte w następujących postanowieniach:

a) §§ 105, 114a — 119b, 121 — 125, 133g — 134g ordynacji przemysłowej Rzeszy Niemieckiej w brzmieniu noweli z 27.XII.1911 r. (Dz. Ust. Rzeszy Niem. z r. 1912 str. 139);

b) §§ 80—80e, 80g—85h, 92 i 93 pruskiej powszechnej ustawy górniczej z 24.VI.1865 r. (Zbiór Praw Prus. str. 705).

W ten sposób przedstawia się proces unifikacji w zakresie ogólnych przepisów o umowie o pracę. Niezależnie od tych przepisów ogólnych obowiązują nadal pewne przepisy dotyczące poszczególnych kategoryj pracowników, zwłaszcza w odniesieniu do robotników rolnych.

W zakresie umowy o pracę robotników rolnych formalnie proces unifikacji przeprowadzony nie został, aczkolwiek faktycznie unifikacja jest posunięta bardzo daleko: formalnie bowiem nadal obowiązują liczne i rozbieżne ustawy zaborcze, dotyczące umowy o pracę robotników rolnych, które jednak praktycznie nie mają znaczenia, albowiem obowiązujące umowy zbiorowe dla robotników rolnych zapewniają z reguły warunki korzystniejsze. Niemniej jednak zunifikowanie ustawodawstwa o umowie o pracę robotników rolnych jest w ogóle niezbędne. Chodzi mianowicie o scalenie następujących przepisów:

a) obowiązującej na obszarze Królestwa Kongresowego ustawy z 24.V.1860 r. o sądach gminnych wiejskich w Królestwie Polskim (Dz. Pr. tom 57, Nr 172), której rozdział IX poświęcony jest „najmowi usług i wzajemnym obowiązkom panów i sług“ (art. 515 — 589);

b) obowiązującej na Kresach Wschodnich ustawy o najmie do robót rolnych (Zbiór Praw T. XII, część 2 według uzup. z 1906 r., art. 1 — 104);

c) obowiązującej w woj. południowych ustawy noszącej nazwę: „Regulamin dla sług“, który to regulamin obowiązuje w woj. południowych, natomiast nie obowiązuje na Śląsku Cieszyńskim, na Spiszu i na Orawie, albowiem był ogłoszony w Galicji i w Wielkim Księstwie Krakowskim dla b. okręgu administracyjnego krakowskiego rozporządzeniem Prezydium Rządu Krajowego z 11.III. 1855 r. (Dz. u. pr. okr. krak. Nr 14, oddział II), dla okręgu administracyjnego lwowskiego rozporządzeniem namiestnika z 1.VII.1857 r. Nr 37, 321 (Dz. u. kr. lwow. okr. Nr 12, oddział II) i dla miasta Krakowa rozporządzeniem rządu krajowego z 4.VII.1857 r. (Dz. u.

kraj. krak. okr. Nr 18, oddział II); nadmienić należy, że ten właśnie regulamin dla sług normuje nie tylko warunki pracy służby rolnej i dworskiej, lecz również warunki pracy służby domowej miejskiej; fakt obowiązywania tego regulaminu znalazł potwierdzenie w przepisie art. 46 § 3 prawa o sądach pracy (Dz. U. z r. 1934 poz. 854), który to przepis uchyla tylko przepisy karne zawarte w tym regulaminie oraz przepisy poddające właściwości władz administracyjnych spory pomiędzy służbodawcami a służącymi; w pozostałej części regulamin ten nadal więc obowiązuje;

d) obowiązującej w woj. południowych łącznie z cieszyńską częścią woj. śląskiego ustawy z 13.I.1914 r. o umowie służbowej osób pełniących usługi wyższego rodzaju w gospodarczych przedsiębiorstwach rolniczych i lasowych — ustawa o urzędnikach dóbr (austr. Dz. U. z r. 1914 Nr 9); nie zdołałem ustalić, czy ustawa ta obowiązuje na Zaolziu, czy też była uchylona przez ustawy czeskie; poza tym w ogóle nie jest jasne, w jakim zakresie ustawa ta obowiązuje na obszarze województw południowych w związku z ogólną klauzulą derogacyjną art. 59 rozp. o umowie o pracę prac. umysł.

Nadmienić należy, że w woj. zachodnich oraz na górnośląskiej części woj. śląskiego przepisy o umowie o pracę robotników rolnych zostały w chwili przewrotu w Niemczech uchylone odezwą Rady Komisarzy Ludowych z 12.XI.1918 r. (Dz. Ust. Rzeszy Niem. str. 1393). Odnośny przepis tej odezwy zatytułowanej: „Do Ludu Niemieckiego!“ brzmi jak następuje: „Rząd wyłoniony przez rewolucję, kierownictwo polityczne którego jest czysto socjalistyczne, stawia sobie za zadanie urzeczywistnienie programu socjalistycznego. Już obecnie obwieszcza on z mocą ustawy co następuje:..... 8) ustawy o czeladzi służebnej tracą moc prawną, jak również ustawy wyjątkowe przeciw robotnikom rolnym“. Wykładnia tej szczególnej klauzuli derogacyjnej wyjaśniła, że zostały w ten sposób zniesione:

a) ustawa o czeladzi dla wszystkich prowincyj pruskiej monarchii z 8.XI.1810 r.,

b) ustawa o książeczkach dla czeladzi z 29.IX.1846 r. oraz

c) ustawa dotycząca wykroczeń przeciwko obowiązkom służbowym czeladników i robotników rolnych z 24.IV.1854 r.

Znawcy zagadnień twierdzą, iż poza powyższymi przepisami uchylonymi pozostały rzekomo nadal w mocy różne przepisy lokalne, podpisany jednak nie miał możności ustalić w sposób defini-

tywny rzeczywistego stanu prawnego w tym zakresie. Oczyszczenie prawne tej sytuacji nastąpi w chwili wydania ogólnopolskiej ustawy o umowie o pracę robotników rolnych, zawierającej ogólną klauzulę derogacyjną, bądź innej ustawy porządkującej treść prawną przepisów.

Można w ten sposób uważać za wyczerpany kompleks przepisów, normujących zagadnienie umowy o pracę. Wspomnieć tylko należy, że z dekretami o umowie o pracę posiada związek ustawa z 22.III.1933 r. o przeznaczeniu wpływów z kar pieniężnych na akcję kulturalno-oświatową i opiekuńczą na rzecz robotników (Dz. U. poz. 724), znowelizowana przez ustawę z 15.III.1937 r. (Dz. U. poz. 244); ustawa ta nie obowiązuje dotychczas na obszarze woj. śląskiego.

Z istoty rzeczy, skoro nie obowiązują w woj. śląskim dekrety o umowie o pracę, nie obowiązują tam również i rozporządzenia wykonawcze do tych dekretów. O ile w tym przypadku zagadnienie jest dość proste, o tyle jest sporne pytanie, czy w przypadku, gdy pewne ustawy zostały rozciągnięte na woj. śląskie — czy również konieczne jest osobne rozciągnięcie i rozporządzeń wykonawczych do tych ustaw. Zagadnienie to było dotychczas rozstrzygane w sposób różny. Tak więc istnieje precedens, który przesądzałby o konieczności osobnego rozciągania w ślad za rozciągnięciem ustawy również i rozporządzeń wykonawczych: mianowicie rozporządzenie Prezydenta Rzplitej z 30.VI.1927 r. o bieli ołowianej (Dz. U. poz. 544) było rozciągnięte na woj. śląskie ustawą śląską z 13.II.1931 r. (Dz. U. Śląskich poz. 6); mimo to rozporządzenie wykonawcze z 13.IX.1930 r., zawierające przepisy bezpieczeństwa i higieny przy przygotowaniu farb i past oraz przy wykonywaniu robót malarskich (Dz. U. poz. 554) zostało rozciągnięte na woj. śląskie osobnym rozporządzeniem z 25.IX.1931 r. (Dz. U. poz. 732). Natomiast przy rozciąganiu ustawodawstwa polskiego na Zaolzie zastosowano zasadę odwrotną — uznano, że przez rozciągnięcie samej ustawy ulegają rozciągnięciu również i przepisy wykonawcze.

3. *Czas pracy* — jest unormowany ustawą z 18.XII.1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. r. 1920, poz. 7). Ustawa ta była kilkakrotnie nowelizowana i w chwili obecnej obowiązuje na obszarze woj. centralnych, wschodnich, południowych i zachodnich w jednolitym dla wszystkich tych obszarów brzmieniu podanym w załączniku do obwieszczenia Ministra Opieki Społecznej z 25.X.

1933 r. (Dz. U. poz. 734). Do ustawy wydane zostały liczne rozporządzenia wykonawcze. Ustawa ta nie obowiązuje na górnośląskiej części woj. śląskiego, natomiast co do cieszyńskiej części woj. śląskiego można mieć wątpliwość, czy na tym obszarze nie obowiązuje tylko brzmienie pierwotne bez uwzględnienia nowel wydanych do niej z 7.IX.1931 r. i z 22.III.1933 r., a to wobec braku zgody na wyraźne rozciągnięcie na ten obszar nowel ze strony Sejmu Śląskiego. Wskutek tego na obszarze cieszyńskiej części woj. śląskiego formalnie nadal obowiązywałby 46 godzinny tydzień roboczy zamiast 48 godzinnego tygodnia oraz dopłata za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50 i 100% zamiast 25 i 50%. Pomimo takiego stanu formalnego praktyka życia zmierza do wyrównywania wyliczonych różnic, wskutek czego dąży się na tym obszarze do stosowania ustawy ogólnopolskiej. Znajduje to m. in. charakterystyczne zastosowanie w odniesieniu do zakładów leczniczych, albowiem dla zakładów tych nowela do ustawy o czasie pracy dopuściła 10 godzinny czas pracy.

Na Zaolziu ustawa o czasie pracy obowiązuje z uwzględnieniem wszystkich nowel w brzmieniu załącznika do obwieszczenia z 25.X. 1933 r.

Na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego czas pracy normują:

a) rozporządzenie o czasie pracy robotników zatrudnionych w przemyśle z 23.XI.1918 r. (Dz. U. Rzeszy str. 1334) w brzmieniu rozporządzenia z 17.XII.1918 r. (Dz. U. Rzeszy str. 1436);

b) rozporządzenie o czasie pracy urzędników podczas okresu demobilizacji gospodarczej z 18.III.1919 r. (Dz. U. Rzeszy str. 315).

Poziom tych dwóch rozporządzeń jest dość niski; pozostawiają one duże dowolności i dlatego na tym odcinku ewentualna unifikacja nie powinna być bardzo utrudniona, tym więcej, że rozporządzenia te przewidują 48 godzinny tydzień roboczy podobnie, jak ustawa ogólnopolska.

4. *Dni świąteczne* — zostały unormowane rozporządzeniem Prezydenta Rzplitej z 15.XI.1924 r. o dniach świątecznych (Dz. U. poz. 928) łącznie z ustawą zmieniającą powyższe rozporządzenie, wydaną 18.III.1925 r. (Dz. U. poz. 928). Postanowienia o dniach świątecznych obowiązują bez żadnych zastrzeżeń na obszarze całej Rzeczypospolitej, nie wyłączając woj. śląskiego.

Obowiązuje również na całym obszarze Państwa ustawa z 23 kwietnia 1937 r. o święcie Niepodległości (Dz. U. Nr 33, poz. 255).

5. *Skracanie czasu pracy.* Przepisy o skracaniu czasu pracy były wydawane dwukrotnie, a mianowicie w listopadzie 1931 r. oraz dla górnictwa węglowego w kwietniu 1937 r.

W szczególności w dn. 7 listopada 1931 r. została wydana osobna nowela do ustawy z 18.XII.1919 r. (Dz. U. z r. 1931, poz. 772), stanowiąca część składową tej ustawy. Ponieważ jednak ustawa o czasie pracy nie obowiązywała w owym czasie — jak zresztą nie obowiązuje i dziś — na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego, przeto równocześnie została wydana osobna ustawa z 7.XI.1931 r. w sprawie skracania i przedłużania czasu pracy na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego (Dz. U. poz. 775). Ustawa ta zawiera klauzulę, iż wejdzie w życie po ogłoszeniu zgody na nią Sejmu Śląskiego, gdyż cała ta ustawa dotyczyła tylko obszaru górnośląskiej części woj. śląskiego. Sejm Śląski do chwili obecnej zgody na nią nie udzielił i prawdopodobnie w ogóle już nie udzieli z przyczyn, które tutaj można pominąć; ustawa ta więc w ogóle nie weszła w życie i wcale nie obowiązuje.

Natomiast obowiązuje na całym obszarze Rzeczypospolitej ustawa z 14.IV.1937 r. o skracaniu czasu pracy w górnictwie węglowym (Dz. U. poz. 243), rozciągnięta na obszar woj. śląskiego wskutek wyrażenia na nią zgody przez Sejm Śląski w ustawie z 4.VI.1937 r. (Dz. Ust. Śląskich poz. 28). Ustawa ta obowiązuje również i na Zaolziu. Oczywiście obowiązują też i rozporządzenia na jej podstawie wydane.

6. *Urlopy wypoczynkowe.* Sprawa urlopów wypoczynkowych może być uważana za zunifikowaną. W szczególności ustawa z 16.V.1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. poz. 334) ze zmianami wprowadzonymi przez ustawę z 22.III.1933 r. (Dz. U. poz. 228) została rozciągnięta na obszar woj. śląskiego na skutek wyrażenia zgody na nią przez Sejm Śląski w ustawie z 25.III.1935 r. (Dz. Ust. Śląskich poz. 9).

Niejasna jest natomiast sytuacja w zakresie przepisów wykonawczych do tej ustawy, albowiem rozporządzenie w przedmiocie wykonania ustawy z 16.V.1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z r. 1923, poz. 464) formalnie na obszar woj. śląskiego rozciągnięte nie było, a nie jest jasne, czy przez rozciągnięcie ustawy równocześnie ulegają rozciągnięciu przepisy wykonawcze do tej ustawy. Ostatnio przeważać zaczyna zdanie, że rozciągnięcie nie jest potrzebne.

7. *Bezpieczeństwo i higiena pracy.* Podstawowe przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zasadzie zostały zunifikowane, jednak pozostają nadal w mocy bardzo liczne szczegółowe rozporządzenia zaborcze, normujące bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładach poszczególnych gałęzi przemysłu.

W szczególności rozporządzenie Prezydenta Rzplitej z 16.III. 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. poz. 325) zostało rozciągnięte na obszar woj. śląskiego na skutek wyrażenia zgody przez Sejm Śląski w ustawie z 18.III.1931 r. (Dz. U. Śląskich poz. 12) — oświadczenie Prezesa Rady Ministrów z 16.VII.1931 r. (Dz. U. poz. 533).

Również rozporządzenie Prezydenta Rzplitej z 22.VIII.1927 r. o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu (Dz. U. poz. 676) zostało rozciągnięte na obszar woj. śląskiego na skutek wyrażenia zgody Sejmu Śląskiego w ustawie z 16.IX.1930 r. (Dz. Ust. Śląskich poz. 25) — oświadczenie Prezesa Rady Ministrów z 16.VII.1931 r. (Dz. U. poz. 531).

Rozporządzenie Prezydenta Rzplitej z 30.VI.1927 r. w sprawie produkcji, przywozu i używania bieli ołowianej, siarczanu ołowiu oraz innych związków ołowiu (Dz. U. poz. 544) zostało rozciągnięte na obszar woj. śląskiego na skutek wyrażenia zgody przez Sejm Śląski w ustawie z 13.II.1931 r. (Dz. Ust. Śląskich poz. 6) — oświadczenie Prezesa Rady Ministrów z 16.VII.1931 r. (Dz. U. poz. 532).

Wreszcie wymienić należy rozporządzenie Prezydenta Rzplitej z 22.IV.1927 r. o zakazie używania białego i żółtego fosforu przy wyrobie przedmiotów zapalnych (Dz. U. poz. 380). Rozporządzenie to weszło od razu w życie na całym obszarze Rzeczypospolitej od dnia 1.VII.1927 r.; zostało uznane, że nie zachodzi potrzeba osobnej zgody Sejmu Śląskiego, a tym samym w tym zakresie przepisy prawne są również całkowicie zunifikowane.

Wszystkie te przepisy zostały rozciągnięte na Zaolzie.

Na podstawie wyliczonych przepisów o charakterze ustawowym wydane zostały już dość liczne rozporządzenia wykonawcze ogólnopolskie, których tu oczywiście wyliczać już nie potrzeba. Natomiast pozostały nadal w mocy „przepisy szczegółowe w sprawie ochrony życia i zdrowia pracowników, dotychczas obowiązujące... do czasu wydania nowych rozporządzeń...“ zastępujących przepisy dawne. Zacytowane wyrazy zawarte są w art. 12 rozp. Prez. Rzplitej z 16.III. 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Podany niżej wykaz obowiązujących nadal szczegółowych przepisów z tego zakresu jest — o ile wiemy — pierwszą próbą zestawienia publikowanego na ten temat.

W grupie *przepisów niemieckich* uważać należy w tym zakresie za nadal obowiązujące postanowienia następujące:

1) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia ruchu w kamieniołomach i zakładach kamieniarskich z 31.V.1909 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 471) w brzmieniu orzeczenia z 20.XI.1911 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 955);

2) rozporządzenie regencji w Poznaniu, dotyczące zapobiegania nieszczęśliwym przypadkom spowodowanym zawalaniem się dołów piasku i gliny w brzmieniu rozporządzenia z 21.VI.1845 r. (Dz. Urz. Reg. Pozn. z r. 1833, str. 444 i z r. 1845, str. 184);

3) rozporządzenie w przedmiocie ochrony pracowników zatrudnionych przy obrabianiu sztucznych kamieni z 7.V.1910 r. (Dz. Urz. Min. H. i P. z r. 1910, str. 181);

4) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu dotyczące urządzenia i prowadzenia zakładów do polewania zwierciadeł z 18.V.1889 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 77) i rozporządzenie z 22.VIII.1893 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 279);

5) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia hut cynkowych i hut rudy cynkowej z 13.XII.1912 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 564);

6) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia hut ołowianych z 16.VI.1905 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 545);

7) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w sprawie zachorzeń robotników zatrudnionych w szlifierniach metali z 17.IV.1907 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 122);

8) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w sprawie urządzenia i prowadzenia bajcowni metali z 8.II.1911 r. w brzmieniu rozporządzenia z 3.VII. 1914 r. (Dz. Urz. Min. H. i P. z r. 1911, str. 50 i z r. 1914, str. 415);

9) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w przedmiocie zachorzeń pilnikarzy spowodowanych zatruciem ołowiem z 11.IV.1907 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 119);

10) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia zakładów, wyrabiających elektryczne akumulatory z ołowiu lub ze związków ołowianych z 8.V.1908 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 172);

11) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia zakładów wyrabiających chromiany alkalii z 16.V.1907 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 233);

12) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia zakładów wyrabiających farby ołowiane i inne produkty ołowiane z 26.V.1903 r. i z 6.III.1913 r. (Dz. U. Rz. Niem. z r. 1903, str. 225 i z r. 1913, str. 125);

13) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w porozumieniu z Min. Spraw Duchownych, Lekarskich i Naukowych, dotyczące zatrucia wodorkiem

arsenu z 5.X.1887 r. w brzmieniu rozporządzenia z 22.X.1902 r. i z 8.I.1904 r. (Dz. Urz. Min. H. i P. z r. 1902, str. 390 i z r. 1904, str. 21);

14) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu dotyczące wytwarzania, magazynowania i fabrycznego użytkowania siarczku węgla z 23.II.1910 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 72);

15) zasady wytwarzania, magazynowania i fabrycznego użytkowania eteru etylowego (eter siarkowy) z 24.III.1908 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 121);

16) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu dotyczące obrotu żelazem nakrzemionym z 9.XII.1910 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 576);

17) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia zakładów przemysłowych, w których miele się żużle Thomasa lub magazynuje się mąkę Thomasa z 3.VII.1909 r. w brzmieniu z 21.X.1914 r. (Dz. U. Rz. Niem. z r. 1909, str. 543, z r. 1911, str. 1153 i z r. 1914, str. 445);

18) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu dotyczące chorób zawodowych robotników w przemyśle naftowym z 3.II.1905 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 36);

19) załącznik do rozporządzenia Min. Handlu i Przemysłu z 21.X.1911 r. Zasady urządzenia i prowadzenia zakładów wytwarzających szkodliwe dla zdrowia związki nitrowe lub amidowe albo otrzymujących związki te regularnie w większych ilościach z powrotem (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 404);

20) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu dotyczące urządzenia i prowadzenia zakładów, wytwarzających związki nitrowe z 3.XI.1914 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 530);

21) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu o urządzeniu i prowadzeniu fabryk prochu z 9.XII.1903 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 398);

22) przepisy Min. Handlu i Przemysłu w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych dotyczące urządzenia i prowadzenia fabryk nitroglicerynowych materiałów wybuchowych z 10.X.1893 r. w brzmieniu przepisów z 15.VI.1899, 19.XI.1900, 23.III.1901, 15.II.1906, 23.XI.1906 r. (Dz. U. M. D. A. W. 1901, str. 36, Dz. Urz. Min. H. i P. z r. 1901, str. 7, z r. 1906, str. 105 i 395);

23) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu o prowadzeniu fabryk amonowo-saletrzanych materiałów wybuchowych z 4.VIII.1911 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 316);

24) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w przedmiocie urządzenia i prowadzenia fabryk kwasu pikrynowego z 24.X.1903 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 349);

25) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych, dotyczące urządzenia magazynów dla kruszących materiałów wybuchowych z 6.II.1900 r. (Dz. Urz. Min. d. ogól. Adm., str. 102);

26) załącznik do rozporządzenia Min. Handlu i Przemysłu z 13.XI.1906 r. Wskazówki do przepisów o urządzeniu piorunochronów dla fabryk i magazynów prochu i materiałów wybuchowych (Dz. Urz. Min. H. i P. z r. 1906, str. 378);

27) rozporządzenie policyjne Min. Spraw Wewnętrznych w porozumieniu z Min. Handlu i Przemysłu dotyczące obrotu materiałami wybuchowymi z 14.IX.1905 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 282);

28) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu dotyczące zakładów ekstrakcji benzynowej z 5.I.1909 r.;

29) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu dotyczące przepisów bezpieczeństwa dla pralni benzynowych i podobnych zakładów z 3.VIII.1903 r.;

30) rozporządzenie policyjne w przedmiocie budowy, urządzenia i utrzymania zbiorników i stacyj benzynowych z 4.VII.1927 r. (Dz. Urz. Woj. Pozn. Nr 35, poz. 453);

31) załącznik do rozporządzenia Min. Handlu i Przemysłu z 7.V.1910 r. w brzmieniu rozporządzenia z 11.XII.1911 r. Zasady dla nadzoru policyjno-przemysłowego nad fabrykami wytwarzającymi przedmioty celuloidowe oraz nad składnicami należącymi do tychże fabryk (Dz. Urz. Min. H. i P. 1910 r., str. 182 i 1912, str. 4);

32) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia wulkanizacji wyrobów gumowych z 1.III.1902 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 59);

33) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w przedmiocie niebezpieczeństwa pożaru w przędzalniach z 14.II.1894 r. i 24.XI.1894 r. (Dz. Urz. Min. Adm. Wewn., str. 30 i 219);

34) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w sprawie zachorzeń robotników w zakładach stosujących chromiany do garbowania z 17.IV.1907 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 121);

35) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia przędzalni włosia końskiego, zakładów obróbki sierści i szczeciny oraz wytwórni szczotek i pędzli z 22.X.1902 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 269);

36) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu o chorobach robotników zatrudnionych w stolarniach i tartakach z 21.VI.1911 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 257);

37) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu dotyczące stosunków zdrowotnych w warsztatach polerowniczych z 1.V.1903 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 176);

38) rozporządzenie policyjne dotyczące urządzenia i prowadzenia piekarni oraz cukierni, które oprócz ciastek wypiekają także pieczywo piekarskie z 23.XI.1907 r. (Dz. Urz. Reg. Pozn., str. 706);

39) rozporządzenie policyjne w przedmiocie ubikacyj fermentacyjnych w gorzelniach z 2.X.1901 r. (Dz. Urz. Reg. Pozn., str. 538);

40) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu dotyczące układania worków z cukrem surowym z 19.IV.1907 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 147);

41) rozporządzenie policyjne dotyczące wytwarzania napojów z kwasem węglowym i obrotu tymi napojami z 5.III.1913 r. (Dz. Urz. Reg. Pozn., str. 149);

42) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia zakładów, wyrabiających cygara z 17.II.1907 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 34);

43) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie książek płacy dla konfekcji odzieżowej i bieliźnianej z 14.II.1913 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 97);

44) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia i prowadzenia drukarń i odlewni czcionek z 31.VII.1897 r. w brzmieniu obwieszczeń z 5.VII.1907 r. i 22.XII.1908 r. (Dz. U. Rz. Niem. z r. 1897, str. 614, z r. 1907, str. 405 i z r. 1908, str. 654);

45) obwieszczenie Kanclerza Rzeszy w przedmiocie urządzenia siedzeń dla pracowników w publicznych miejscach sprzedaży z 28.XI.1900 r. (Dz. U. Rz. Niem., str. 1033);

46) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu, Min. Robót Publ. i Min. Spraw Wewnętrznych w przedmiocie urządzenia kuchni przemysłowych z 31.I.1913 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 72);

47) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w przedmiocie powlekania wewnętrznych ścian kotłów parowych z 17.I.1908 r. i 7.VIII.1907 r. (Dz. Urz. Min. H. i P. z r. 1908, str. 77 i z r. 1907, str. 316);

48) rozporządzenie policyjne dotyczące ustawiania, urządzania i używania przenośnych silników (przenośne kotły parowe i silniki) z 30.VII.1908 r. (Dz. Urz. Reg. Pozn., str. 442, uchylono § 1—9 rozp. z 8.XI.1921 r. Dz. U. R. P. Nr 103, poz. 744);

49) załącznik do rozporządzenia Min. Handlu i Przemysłu z 10.III.1906 r. w brzmieniu z 21.VI.1908 r. Zasady urządzenia, budowy i wprowadzania w ruch cylindrów parowych do suszenia oraz do gładzenia (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 138 i 290);

50) załącznik do rozporządzenia Min. Handlu i Przemysłu z 31.IX.1910. Zasady budowy i uruchomienia urządzeń gazowo-powietrznych (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 510);

51) załącznik do rozporządzenia Min. Handlu i Przemysłu z 5.I.1912 r. Zasady dotyczące urządzenia i prowadzenia zakładów wytwarzających gaz wodny i półwodny łącznie z zakładami wytwarzającymi gaz ssany (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 14);

52) rozporządzenie policyjne dotyczące obrotu gazami skroplonymi i zgęszczonymi z 27.III.1909 r. (Dz. Urz. Reg. Pozn., str. 145);

53) rozporządzenie policyjne dotyczące urządzenia i używania dźwigów (wyciągów, liftów) z 10.V.1913 r. (Dz. Urz. Reg. Pozn., str. 334);

54) załącznik do rozporządzenia Min. Handlu i Przemysłu z 1.IX.1887 r. w brzmieniu z 8.X.1909 r. Zasady dotyczące urządzenia krążków szmerglowych (Dz. Urz. Min. H. i P. z 1909, str. 447);

55) rozporządzenie Min. Handlu i Przemysłu w sprawie przenośnych ręcznych lamp elektrycznych z 14.IV.1907 r. (Dz. Urz. Min. H. i P., str. 123);

56) rozporządzenie policyjne dotyczące pomieszczeń robotników zatrudnionych w zakładach przemysłowych, w zakładach rolniczych, w górnictwie lub przy budowlach z 7.VII.1908 r. (Dz. Urz. Reg. Pozn., str. 477).

W grupie *przepisów austriackich* obowiązujących w województwach południowych, nie wyłączając cieszyńskiej części woj. śląskiego, traktować należy jako nadal obowiązujące:

1) rozporządzenie kierownika Min. Handlu w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych z 23.XI.1905 r. (Dz. U. P. Nr 176), którym na podstawie § 74 ustawy z 8.III.1885 r. (Dz. U. P. Nr 22), dotyczącej zmiany i uzupełnienia ustawy przemysłowej, wydaje się ogólne przepisy dla ochrony życia i zdrowia pomocniczych robotników;

2) rozporządzenie wykonawcze Min. Handlu w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych z 23.XI.1905 r. Z. 65.027 do rozporządzenia ministerialnego z 23.XI.1905 r. (Dz. U. P. Nr 176);

3) rozporządzenie Min. Handlu w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych z 29.V.1908 r. (Dz. U. P. Nr 116), którym wydaje się przepisy do przemysłowego prowadzenia przedsiębiorstwa kamieniołomów, kopania gliny, piasku i żwiru;

4) rozporządzenie Min. Handlu w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych z 22.VIII.1911 r. (Dz. U. P. Nr 172), którym wydaje się przepisy dla ochrony życia i zdrowia robotników w fabrykach cukru;

5) rozporządzenie Min. Handlu w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych i Min. Robót Publ. z 25.IX.1911 r. (Dz. U. P. Nr 199), którym wydaje się przepisy dla ochrony życia i zdrowia robotników, zatrudnionych w fabrykach papieru;

6) rozporządzenie Min. Handlu, Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Kolei Żelaznych, Robót Publ. i Obrony Krajowej w porozumieniu z wspólnym Ministerstwem Wojny z 15.VII.1908 r. (Dz. U. P. Nr 163), dotyczące obrotu celuloidem, towarami celuloidowymi i odpadkami celuloidowymi;

7) rozporządzenie Min. Handlu w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych z 23.VIII.1911 r. (Dz. U. P. Nr 169), którym wydaje się szczegółowe przepisy dla ochrony życia i zdrowia robotników w przemysłowych zakładach, w których wykonywa się roboty drukarskie, litograficzne, jak również odlewcze czcionkarskie;

8) rozporządzenie Min. Handlu w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych, Oświaty i Robót Publ. z 29.X.1910 r. (Dz. U. P. Nr 212), wedle którego do wykonywania przemysłu wyrobu wody sodowej należy uzyskać koncesję;

9) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych i Handlu z 17.I.1885 r. o ochronie osób zatrudnionych wyrobem zapałek fosforowych;

10) reskrypt Min. Spraw Wewnętrznych z 3.V.1894 r. L. 7210 okóln. nam. z 18.VI.1894 r. L. 37076 o zabezpieczeniu stosunków zdrowotnych przy znaczniejszym nagromadzeniu robotników, w szczególności przy budowie kolei;

11) reskrypt c. k. Min. Spraw Wewnętrznych z 28.II.1892 r. L. 13175 z 1891 (okólnik nam. z 23.IV.1892 r. L. 27317) o przeprowadzaniu dezynfekcji w pralniach;

12) rozporządzenie Min. Rolnictwa w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych z 4.VII.1904 r. dotyczące ochronnych zarządzeń przeciw chorobie na robaki w górnictwie (Dz. U. P. Nr 76);

13) rozporządzenie Min. Robót Publ. w porozumieniu z Min. Spraw Wewnętrznych z 22.VII.1908 r. dotyczące urządzenia i ruchu hut ołowiu i cynku urządzonych wedle powszechnej ustawy górniczej (Dz. U. P. Nr 180);

15) rozporządzenie dotyczące postępowania władzy przemysłowej przy przyzwalaniu na zakładanie gazowni generatorowych do pędzenia motorów (rozp. austr. Min. Spraw Wewnętrznych z 2.XII.1913 r. L. 33991, Verordnungsblatt d. M. d. X., str. 305);

16) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych, Handlu, Rolnictwa, Skarbu i Obrony Krajowej w porozumieniu z Ministerstwem Wojny z 2.VII.1877 r.

(Dz. U. P. Nr 68), którym wydaje się przemysłowe i policyjne postanowienia o wyrobie środków rozsadzających i handlowym obrocie nimi;

16a) załącznik A. — zasady badania nowych ciał wybuchowych;

16b) załącznik B. — instrukcja o niszczeniu środków rozsadzających;

17) ustawa z 27.V.1885 r. (Dz. U. P. Nr 134) dotycząca zarządzeń o usuwaniu ciał rozsadzających i o obrocie nimi ze względu na publiczne niebezpieczeństwo;

18) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych w porozumieniu z Min. Sprawiedliwości z 4.VIII.1885 r. (Dz. U. P. Nr 135), którym na podstawie ustawy z 27.V.1885 r. (Dz. U. P. Nr 134) wydaje się zarządzenia względem ciał rozsadzających;

19) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych, Handlu, Kolei, Rolnictwa, Skarbu i Obrony Krajowej w porozumieniu z Min. Wojny z 19.V.1884 r. (Dz. U. P. Nr 95), którym w myśl ustawy z 27.V.1885 r. (Dz. U. P. Nr 134), względnie w uzupełnieniu rozporządzenia z 4.VIII.1885 r. (Dz. U. P. Nr 135) wydaje się zarządzenie, dotyczące obrotu rozsadzającymi zapłonami;

20) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Handlu i Obrony Krajowej w porozumieniu z c. k. Min. Wojny z 17.V.1891 r., którym wydaje się postanowienie o sprzedaży prochu (Dz. U. P. Nr 62);

21) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych, Skarbu, Handlu i Obrony Krajowej w porozumieniu z c. k. Min. Wojny z 4.V.1899 r. (Dz. U. P. Nr 80) dotyczące zmiany rozporządzenia ministerialnego z 17.V.1891 r. (Dz. U. P. Nr 62), którym wydano postanowienia o sprzedaży prochu;

22) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych, Handlu, Kolei Żelaznych, Rolnictwa i Skarbu w porozumieniu z Min. Wojny z 19.V.1899 r. (Dz. U. P. Nr 96) o obrocie bezpiecznymi przetworami rozsadzającymi, podlegającymi monopolowi prochowemu;

23) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych z 20.XII.1885 r. L. 17275 dotyczące udzielania pozwolenia na posiadanie względnie na nabywanie kapsli rozsadzających;

24) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych i Handlu w porozumieniu z c. k. Min. Wojny z 12.VII.1894 r. (Dz. U. P. Nr 163);

25) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami z 20.V.1915 r. dotyczące używania płynnego powietrza do wyrobu ciał rozsadzających (Dz. U. P. Nr 131);

26) rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami z 10.XI.1917 r. dotyczące używania dwutlenku wodoru do wyrobu ciał rozsadzających (Dz. U. P. Nr 442).

Z przepisów szczególnych *czesko-słowackich* obowiązujących na Zaolziu należy wyliczyć ustawę z dnia 12 czerwca 1924 r. zawierającą przepisy o zabezpieczeniu życia i zdrowia osób zatrudnionych w przemyśle malarskim i lakierniczym, czesko-słowackie rozporządzenie z 26 marca 1931 r. o zabezpieczeniu życia i zdrowia robotników w przemyśle budowlanym oraz ustawę z 1 czerwca 1932 r. o chorobach zawodowych.

W grupie *przepisów rosyjskich* obowiązujących w województwach centralnych i wschodnich traktować należy jako nadal obowiązujące:

1) postanowienie Warszawskiego Urzędu Miejskiego do spraw fabrycznych z 30.XI.1891 r. o środkach zabezpieczenia życia, zdrowia i moralności robotników w fabrykach, zakładach i rękodzielniach zawierające: „Przepisy ogólne dla właścicieli zakładów fabrycznych", „dla robotników wszystkich kategoryj", „Przepisy o kotłach parowych i motorach obowiązujące wszystkich właścicieli zakładów przemysłowych", „Przepisy dla maszynistów", „Przepisy dla palaczy", „Przepisy dotyczące przewodów ruchu i pasów" oraz „dla robotników dozorujących przewody ruchu i pasów";

2) postanowienie Piotrkowskiego Gubernialnego Urzędu do spraw fabrycznych z 1.VI.1892 r., 15 i 22.XI.1893 r. i 3.I.1894 r. zawierające: „Przepisy ogólne o urządzeniu i utrzymywaniu fabryk i zakładów przemysłowych", „Przepisy o ogrodzeniu maszyn wyciągowych", „Przepisy o ogrodzeniu aparatów do wyparowywania i naczyń do wyparzania", „Przepisy o środkach ochronnych w gazowniach i fabrykach używających oświetlenia gazowego", „Przepisy o ogrodzeniach maszyn w przędzalniach bawełny i wełny", „Przepisy o ogrodzeniach mechanicznych warsztatów tkackich", „Przepisy o ogrodzeniach maszyn w farbiarniach, drukarniach i wykończalniach", „Przepisy o ogrodzeniu maszyn w papierniach", „Przepisy o ogrodzeniach maszyn w młynach parowych" i „Przepisy o środkach zapobiegawczych w fabrykach cerezyny, wyciągających oleje i innych używających benzyny itp. ciał łatwozapalnych";

3) przepisy o środkach bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót w zakładach przemysłu fabrycznego, wydane przez Główny Urząd do spraw fabrycznych i górniczo-hutniczych 19.II.1913 r., zatwierdzone przez Min. Handlu i Przemysłu z 31.III.1913 r. (artykułów 31);

4) przepisy dotyczące urządzenia fabryk i warsztatów wyrabiających związki ołowiu oraz środków ostrożności przy robotach w nich wykonywanych, wydane przez Główny Urząd do spraw fabrycznych i górniczo-hutniczych 19.II.1913 r., zatwierdzone przez Min. Handlu i Przemysłu 31.III.1913 r. (artykułów 25) (Zbiór praw i rozporządzeń poz. 1514);

5) przepisy dotyczące urządzenia fabryk i oddziałów fabryk chemicznych, wyrabiających związki chromowe (dwuchromian potasu) oraz środków ostrożności przy robotach w nich wykonywanych, wydane przez Główny Urząd do spraw fabrycznych i górniczo-hutniczych 22.IV.1914 r., zatwierdzone przez Min. Handlu i Przemysłu 29.V.1914 r. (artykułów 17) (Zbiór praw i rozporządzeń poz. 2231);

6) przepisy o periodycznych próbach naczyń używanych do przewożenia i przechowywania gazów zgęszczonych wysokiej prężności, wydane przez Główny Urząd do spraw fabrycznych i górniczo-hutniczych 7.II.1911 r. (Zbiór praw i rozporządzeń poz. 1321) i zmienione (art. 1, 2 i 3) 13.III.1912 r. (artykułów 4) (Zbiór praw i rozporządzeń poz. 740);

7) przepisy bezpieczeństwa dla urządzeń elektrotechnicznych prądów silnych niskiego i wysokiego napięcia w przedsiębiorstwach fabrycznych, wydane przez Główny Urząd do spraw fabrycznych i górniczych 22.IV.1914 r., zatwier-

dzone przez Min. Handlu i Przemysłu 29.V.1914 r. (artykułów 139) (Zbiór praw i rozporządzeń poz. 1591).

8. *Ochrona pracy młodocianych i kobiet* unormowana jest ustawą z 2.VII.1924 r. oraz licznymi rozporządzeniami wykonawczymi do tej ustawy. Ustawa ta została znowelizowana przez ustawę z 7.XI. 1931 r. (Dz. U. poz. 773). Zagadnienie obszaru obowiązywania tej ustawy nie jest jasne. Ustawa ta była uchwalona po objęciu Śląska przez Państwo Polskie, a więc po wejściu w życie statutu organicznego woj. śląskiego. Tym samym, skoro postanowienia jej dotyczą kwestyj wyliczonych w art. 8a ustawy konstytucyjnej z 15.VII.1920 r., zawierającej statut organiczny, rozciągnięcie jej na obszar woj. śląskiego wymagało zgody Sejmu Śląskiego. Zgoda taka udzielona nie była. Sama ustawa w przepisach końcowych nie zawiera postanowienia dotyczącego obszaru jej obowiązywania. Zagadnienie obszaru jej obowiązywania było m. in. przedmiotem rozważań w listopadzie 1931 r., gdy przeprowadzono jej nowelizację. Nowelizacja ta zmierzała do wprowadzenia zakazu bezpłatnego zatrudniania młodocianych oraz ograniczania ich liczby. Ponieważ zamierzano w tym momencie wprowadzić powyższe ograniczenia na obszarze całej Rzeczypospolitej, przeto, niezależnie od noweli do ustawy, jednocześnie uchwalono osobną ustawę z 7.XI.1931 r. w sprawie ograniczeń w zatrudnieniu pracowników i młodocianych na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego (Dz. U. poz. 774). Ta ostatnia ustawa zawiera klauzulę, iż wchodzi w życie po ogłoszeniu zgody na nią Sejmu Śląskiego. O ile wiadomo, zgoda taka nigdy wyrażona nie była, a wskutek tego ustawa ta w ogóle na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego, a właściwie nigdzie — w życie nie weszła.

Jednak brzmienie tej ustawy oraz jej zakres terytorialny budzi wątpliwość co do sytuacji prawnej na cieszyńskiej części woj. śląskiego. Gdyby bowiem uważano, że na części cieszyńskiej ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet nie obowiązuje, wówczas przypuszczalnie cytowana wyżej ustawa specjalna dotyczyłaby nie tylko części górnośląskiej, ale całego woj. śląskiego. Przytacza się też i inny argument, że ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet jest pomocnicza do ustawy o czasie pracy, która w cieszyńskiej części obowiązuje. Niemniej jednak argumenty te wydają się nie wystarczające do twierdzenia, że ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet obowiązuje na obszarze cieszyńskiej części woj. śląskiego i raczej można by sądzić, że w ogóle na całym obszarze woj.

śląskiego ustawa ta nie obowiązuje. Zagadnienie to jest dotąd przedmiotem sporu toczącego się na terenie Najwyższego Trybunału Administracyjnego.

Na Śląsku Cieszyńskim Przedolzańskim obowiązuje rozporządzenie z 8 marca 1907 r. o zatrudnianiu młodocianych i dzieci w górnictwie (Dz. U. austr. Nr 146).

Na obszarze górnośląskiej części województwa śląskiego w każdym razie obowiązują przepisy niemieckiej ordynacji przemysłowej chroniące pracę dzieci i kobiet.

Na Zaolziu obowiązuje ustawa czeskosłowacka z 17 lipca 1919 r. o pracy dzieci, poz. 420.

9. *Kaucje składane w związku z umową o pracę* — unormowane są rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej z 18.V.1927 r. (Dz. U. poz. 409). Rozporządzenie to nie wspomina w przepisach końcowych, na jakim obszarze obowiązuje, istnieje jednak powszechnie uznawana wykładnia, że rozporządzenie to ma charakter cywilistyczny, a wskutek tego nie wymaga do wejścia w życie na obszar woj. śląskiego osobnej zgody Sejmu Śląskiego; tym samym przepisy w tym zakresie można uważać za całkowicie zunifikowane. Rozporządzenie to zostało wyraźnie rozciągnięte na Zaolzie.

10. *Rada Ochrony Pracy.* Istnienie Rady Ochrony Pracy przewiduje rozporządzenie Prezydenta Rzplitej z 17.IX.1927 r. (Dz. U. poz. 740); ponieważ przepisy te dotyczą organów doradczego i opiniodawczego przy Min. Opieki Społecznej, przeto z istoty jego treści należy je uważać za obowiązujące na obszarze całej Rzeczypospolitej.

11. *Inspekcja pracy* działa na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z 14.VII.1927 r. (Dz. U. poz. 590). Sejm Śląski wyraził zgodę na wejście tego rozporządzenia na obszar woj. śląskiego w ustawie z 16.IV.1928 r., a wskutek tego cały kompleks przepisów dotyczących organizacji inspekcji pracy, łącznie z licznymi rozporządzeniami wykonawczymi do tej ustawy, można uważać za zunifikowany. Należy jednak poczynić tu zastrzeżenia w związku z przepisami wykonawczymi, które dotyczą kontaktów pomiędzy inspekcją pracy a innymi władzami częściowo niezunifikowanymi. W tym zakresie rozporządzenia wykonawcze do przepisów o inspekcji pracy nie obowiązują dotychczas w woj. śląskim. Wyliczyć tu należy rozporządzenie Min. Pracy i Opieki Społ. w porozumieniu z Min. Przemysłu i Handlu z 24.II.1928 r. o udziale inspektorów pracy w czynnościach dotyczących pozwoleń na otwarcie lub przebudowę zakładów przemysło-

wych (Dz. U. poz. 398), które zawiera wyraźną klauzulę wyłączającą woj. śląskie (§ 6) oraz rozporządzenie Min. Pracy i Opieki Społ. i Min. Przemysłu i Handlu z 24.II.1929 r. o stosunku wzajemnym organów inspekcji pracy i władz górniczych (Dz. U. poz. 399), zawierające klauzulę analogiczną.

Przepisy o inspekcji pracy zostały rozciągnięte od razu na obszar Zaolzia.

12. *Sądy pracy* unormowane są prawem zawartym w rozporządzeniu Prezydenta Rzplitej z 24.X.1934 r. (Dz. U. poz. 854). Rozporządzenie to, jak stanowi o nim art. 54, obowiązuje na obszarze całego Państwa, przy czym działające w województwach zachodnich sądy przemysłowe i kupieckie zostały przekształcone od 1.X.1936 r. na mocy osobnego rozporządzenia Rady Ministrów z 25.VII.1936 r. na sądy pracy. W związku z tym cały odcinek zagadnień, związanych z sądownictwem pracy, można uważać za zunifikowany bez żadnych wyjątków. Przepisy te rozciągnięto wyraźnie na Zaolzie, chociaż utworzenie sądów pracy na tym obszarze na razie uznano za przedwczesne.

13. *Załatwianie zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu* — unormowane jest rozporządzeniem Prezydenta Rzplitej z 27.X.1933 r. (Dz. U. poz. 604) znowelizowanym przez ustawę z 14.IV.1937 r. — tekst jednolity podany przy obwieszczeniu z 20.IV.1937 r. (Dz. U. poz. 313). Otóż rozporządzenie to, jak stanowi jego art. 13, nie obowiązuje na obszarze woj. pomorskiego oraz na górnośląskiej części woj. śląskiego. Natomiast rozporządzenie to obowiązuje na obszarze Zaolzia, gdzie zostało osobnym dekretem rozciągnięte i w praktyce już dwukrotnie zastosowane. Wyłączenie pewnych obszarów spod działania rozporządzenia jest spowodowane okolicznością, iż posiadają one inną formę bardziej doskonałego rozjemstwa do załatwiania zatargów zbiorowych pracy, opartą na przepisach zaborczych oraz na związanych z nimi przepisach powojennych, tzw. demobilizacyjnych.

W szczególności rozjemstwo na powołanych obszarach wykonywane jest na podstawie rozporządzenia Rady Komisarzy Ludowych Rzeszy Niemieckiej z 23.XII.1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. Ust. Rzeszy Niem. str. 1456); nadto ścisły związek z przepisami tymi posiadają postanowienia rozporządzeń demobilizacyjnych, które uprawniają osobny organ, jakim jest tzw. komisarz demo-

bilizacyjny, do narzucania w drodze przymusowej treści orzeczeń rozjemczych. Funkcjonowanie komisarza demobilizacyjnego, posiadającego na górnośląskiej części woj. śląskiego i inne zresztą uprawnienia, oparte jest na rozporządzeniu Rady Związkowej Rzeszy Niemieckiej z 7.XI.1918 r. (Dz. Ust. Rzeszy Niem. str. 1292) oraz na rozporządzeniu o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników w okresie demobilizacji gospodarczej. To ostatnie rozporządzenie posiada dwa odmienne brzmienia — inne bowiem brzmienie obowiązuje na górnośląskiej części woj. śląskiego, inne zaś na obszarze woj. pomorskiego: mianowicie na tym ostatnim obszarze rozporządzenie to obowiązuje w brzmieniu niemieckim z 3.IX.1919 r. (Dz. Ust. Rzeszy str. 1500), natomiast na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego obowiązuje ono w brzmieniu polskim, ustalonym przez rozporządzenie z 15.VII.1924 r. (Dz. U. poz. 643) ze zmianami wynikającymi z rozporządzeń z 15.X.1924 r. (Dz. U. poz. 866), z 12.IV.1926 r. (Dz. U. poz. 312) oraz z 8.X.1934 r. (Dz. U. poz. 921).

Problem obowiązywania rozp. Prezydenta Rzplitej z 28.X.1933 r. o komisjach rozjemczych na Śląsku Cieszyńskim Przedolzańskim nie jest rozstrzygnięty; samo rozporządzenie rozstrzyga to zagadnienie pozytywnie, wszakże nie było dotąd zgody Sejmu Śląskiego na rozciągnięcie tego prawa na powołany obszar.

Jak widać z tego zestawienia, problem rozjemstwa w zatargach zbiorowych pracy w przemyśle i handlu jest jeszcze daleki od unifikacji, przy czym główna trudność polega na tym, że w województwach zachodnich istnieją stałe organa rozjemcze, których na pozostałym obszarze Państwa dotychczas nie ma.

14. *Załatwianie zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi* również pozostaje nadal w stanie zupełnie niezunifikowanym.

Najdonioślejsze znaczenie posiada ustawa z 1.VIII.1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (tekst jednolity został ogłoszony w Dz. U. w r. 1931 poz. 706, po czym nastąpiła jeszcze nowelizacja dokonana przez rozp. z 25.IX.1932 Dz. U. poz. 713). Ustawa ta obowiązuje na obszarze woj. centralnych, wschodnich i południowych, ostatnio rozciągnięta na Zaolzie, natomiast nie obowiązuje na obszarze woj. zachodnich. W klauzuli, dotyczącej obszaru obowiązywania ustawy, wyliczone są nazwy województw; na tle tego wyliczenia zachodziła wątpliwość, czy ustawa ta obowiązuje w m. st. Warszawie, które zostało w wyli-

czeniu pominięte, zacytowane zaś jest jedynie woj. warszawskie. Ponieważ jednak 1.VIII.1919 r. m. st. Warszawa nie było jeszcze województwem wyodrębnionym, przeto ostatecznie uznaje się, że ustawa ta obowiązuje również i na obszarze m. st. Warszawy. Odpowiednikiem ustawy z 1.VIII.1919 r. dla woj. poznańskiego i pomorskiego jest rozporządzenie o urządzeniu inspektoratu pracy w rolnictwie i o załatwianiu zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi wydane przez Komisariat Naczelnej Rady Ludowej (Tygodnik Urzędowy z 25.VII.1919 r. Nr 31, poz. 98).

Na górnośląskiej części woj. śląskiego osobnych przepisów o załatwianiu zatargów zbioroych w rolnictwie właściwie nie ma i w tym zakresie mogłoby być stosowane obowiązujące tam — cytowane już w odniesieniu do przemysłu i handlu — rozporządzenie niemieckiej Rady Komisarzy Ludowych z 23.XII.1918 r. Praktycznie przepisy te stosowane są bardzo rzadko, gdyż sprawy robotników rolnych na tym obszarze z reguły załatwiane są ugodowo w drodze pośrednictwa inspektora pracy, a wyjątkowo tylko dochodzi do sporów sądowych.

W odniesieniu do cieszyńskiej części woj. śląskiego sytuacja nie jest zupełnie jasna, albowiem od chwili wydania tej ustawy w r. 1919 Śląsk Cieszyński przeszedł przez pewne perturbacje. Mianowicie 1 maja 1920 r. w Dzienniku Urzędowym prefekta przy Komisji Międzynarodowej dla wschodniej części Księstwa Cieszyńskiego zostało ogłoszone rozporządzenie z 24.IV.1920 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Nr 5 poz. 72). Rozporządzenie to nie różni się prawie w treści od ustawy z 1.VIII.1919 r. Z chwilą, gdy Rzeczpospolita Polska objęła ponownie władzę suwerenną na terenie Śląska Cieszyńskiego z dniem 10.VIII. 1920 r. — można sądzić, że omawiane rozporządzenie wygasło, a na Śląsku Cieszyńskim uzyskała ponownie moc obowiązującą ustawa z 1.VIII.1919 r. Interesujący ten problem prawny pomijamy tutaj, odsyłając do szczegółowego wywodu zawartego w „Zbiorze Przepisów Prawnych, dotyczących pracy na roli" Janiny Bodouin de Courtenay Grzegorzewskiej — Warszawa, 1926 r., str. 105. W żadnym razie nowele do ustawy z 1.VIII.1919 r. na Śląsku Cieszyńskim Przedolzańskim nie obowiązują; na Zaolziu ustawa ta obowiązuje w brzmieniu ostatecznym.

Cytowane powyżej przepisy, dotyczące zatargów w rolnictwie, normują postępowanie polubowne przy załatwianiu zatargów zbiorowych oraz postępowanie rozjemcze przy załatwianiu sporów indy-

widualnych na tle obowiązujących umów zbiorowych i orzeczeń. Osobną dziedzinę stanowią przepisy o nadzwyczajnych komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, zawarte w ustawie z 18.VII. 1924 r. w przedmiocie uprawnień Min. Pracy i Opieki Społ. do powoływania nadzwyczajnych komisyj rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. poz. 686). Ustawa ta, jak stanowi jej art. 6, obowiązuje na obszarze całej Rzeczypospolitej z wyjątkiem woj. śląskiego. Na Górnym Śląsku ustawa ta nie posiada żadnych odpowiedników. Ustawa ta została rozciągnięta na Zaolzie.

15. *Załatwianie zatargów pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi* unormowane jest w dwóch ustawach, a mianowicie:

a) w ustawie z 23.I.1920 r. o rozszerzeniu działania przepisów ustawy z 1.VIII.1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. Pr. P. P. z 1919 r. Nr 65) na zatargi zbiorowe między właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. U. poz. 53) oraz

b) w ustawie z 16.V.1922 r. w przedmiocie powołania Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. U. poz. 324), przy czym, jeśli chodzi o tę ostatnią ustawę, obowiązuje ona ze zmianami terminologicznymi, spowodowanymi przez art. 113 rozp. Prez. Rzplitej z 28.XII.1934 r. (Dz. U. poz. 976).

Spośród dwóch cytowanych ustaw ustawa z 23.I.1920 r. obowiązuje tam, gdzie obowiązuje ustawa z 1.VIII.1919 r. dotycząca robotników rolnych, a więc w woj. centralnych, wschodnich, południowych i na obszarze cieszyńskiej części woj. śląskiego, jeżeli uwzględnimy założenie, że na obszarze tym wygasło cytowane poprzednio rozporządzenie prefekta. Natomiast druga ustawa z 16.V.1922 r. obowiązuje — jak to wyraźnie stanowi jej art. 7 — „na terenie b. dzielnicy rosyjskiej i austriackiej“, a więc w woj. centralnych, wschodnich, południowych i na cieszyńskiej części woj. śląskiego.

Jeśli chodzi o obszar cieszyńskiej części woj. śląskiego, twierdzenie, iż obowiązuje na nim ustawa z 16.V.1922 r., opiera się na przesłance, iż ustawa ta weszła w życie przed datą wejścia w życie statutu organicznego woj. śląskiego, co nastąpiło z chwilą objęcia Górnego Śląska przez Rzeczpospolitą w lipcu 1922 r.

Na Zaolziu obowiązywała ustawa czeska z 30 stycznia 1920 r. o stosunkach prawnych dozorców domowych. Nie jest jasne, w jakim stopniu ustawa ta wygasła na skutek rozciągnięcia na Zaolzie przepisów polskich o dozorcach domowych, zawartych w ustawach z 23.I. 1920 r. i z 16.V.1922 r.

Odnośnie spraw dozorców domowych w woj. poznańskim istnieje drobna ustawa z 5.III.1934 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi w woj. poznańskim (Dz. U. poz. 187). Ustawa ta dla dozorców domowych stanowi odpowiednik przepisów demobilizacyjnych, które zezwalają na wprowadzenie w drodze przymusu orzeczeń komisyj pojednawczo-rozjemczych. Ponieważ orzeczenia te mogą być narzucone przymusowo zarówno na obszarze górnośląskiej części woj. śląskiego, jak w woj. pomorskim dla wszystkich rodzajów zatargów zbiorowych — tym samym było zbędne na tych obszarach wydawanie osobnych przepisów dla dozorców. Natomiast w m. Poznaniu dawał się odczuwać brak możliwości narzucania przymusowego orzeczeń, co stało się genezą wydania tej ustawy.

16. *Robotnicy portowi w Gdyni* posiadają osobne przepisy, zawarte w rozporządzeniu Prezydenta Rzplitej z 27.X.1933 r. o pracy robotników portowych w Gdyni (Dz. U. poz. 646), nie wymagające oczywiście jakichkolwiek posunięć unifikacyjnych.

17. *Związki zawodowe pracownicze* posiadają przepisy dalekie od zunifikowania. W szczególności obowiązuje dotychczas dekret z 8.II.1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dz. Pr. P. P. poz. 209). Dekret ten obowiązuje na obszarze woj. warszawskiego, łódzkiego, kieleckiego, lubelskiego i białostockiego z wyjątkiem powiatów grodzieńskiego i wołkowyskiego oraz na obszarze dawnej ziemi wileńskiej, czyli w woj. wileńskim w powiatach: wileńsko-trockim, święciańskim, oszmiańskim, brasławskim, dziśnieńskim, postawskim, wileńskim oraz mołodeczańskim — w tym ostatnim z wyjątkiem kilku gmin. Na pozostałym obszarze Państwa działalność zrzeszeń dobrowolnych, organizujących pracowników dla celów obrony interesów zawodowych, podpada pod postanowienia prawa o stowarzyszeniach, zawartego w rozp. Prezydenta Rzplitej z 27.X.1932 r. Istnieją więc w Państwie Polskim w zakresie związków zawodowych dwa obszary prawne — obszar centralny i północny, czyli dekretowy, oraz peryferie Państwa — woj. zachodnie, południowe i południowo-wschodnie — ob-

szar pozadekretowy. Zakładanie związków z siedzibą zarządu głównego na obszarze dekretowym podlega przepisom dekretu, na obszarze pozadekretowym podlega przepisom prawa o stowarzyszeniach. Związki działające na podstawie dekretu mogą rozwijać działalność również i na obszarze pozadekretowym, przy czym w tym zakresie szczególne warunki ich funkcjonowania normuje art. 59 prawa o stowarzyszeniach. Ale też i odwrotnie — stowarzyszenia posiadające charakter związków zawodowych, funkcjonujące w myśl prawa o stowarzyszeniach na obszarze pozadekretowym — mogą również rozwijać działalność na obszarze dekretowym bez żadnych zastrzeżeń.

Na Zaolziu obowiązuje również rozporządzenie Prezydenta Rzplitej z 27.X.1932 r. zawierające prawo o stowarzyszeniach.

18. *Przedstawicielstwo pracownicze w zakładach pracy* posiada przepisy bardzo dalekie od unifikacji.

W szczególności w woj. południowych łącznie z cieszyńską częścią woj. śląskiego żadnych specjalnych przepisów o delegacjach pracowniczych w zakładach pracy nie ma. Natomiast na obszarze woj. centralnych i wschodnich formalnie nadal obowiązują — aczkolwiek praktycznie nie są wykonywane — przepisy „o instytucji starostów w przedsiębiorstwach przemysłowych“ zawarte w art. 202—210 ustawy o pracy w przemyśle (Zwód Praw Rosyjskich, tom XI, część II, wydanie 1913 r.). Ponadto wspomnieć należy, iż dla kopalń węgla wydane było 25.VIII.1919 r. osobne rozporządzenie Min. Pracy i Opieki Społ. o wprowadzeniu instytucji mężów zaufania robotników i komitetów kopalnianych w kopalniach Zagłębia Dąbrowskiego oraz komisji rozjemczych do rozstrzygania spraw wynikłych przy stosowaniu umowy (Dz. Urzędowy pow. będzińskiego z 10.XII.1919 r. Nr 14), którego moc prawna zresztą jest wysoce wątpliwa.

W woj. poznańskim i pomorskim przedstawicielstwo pracowników w zakładach pracy unormowane jest przepisami rozdziału II rozp. Rady Komisarzy Ludowych z 23.XII.1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. Ust. Rzeszy Niem. str. 1456).

Na górnośląskiej części woj. śląskiego zagadnienie to jest unormowane przez osobną ustawę z 4.II.1920 r. o radach zakładowych (Dz. Ust. Rzeszy str. 147), przy czym do ustawy tej były wydane dalsze rozporządzenia wykonawcze i instrukcje, których moc prawna jest dość wątpliwa, gdyż przeważnie weszły one w życie po pozbawieniu Rzeszy Niemieckiej władzy suwerennej nad Górnym Śląskiem.

Na Śląsku Cieszyńskim, jak zresztą i we wszystkich województwach południowych, żadnych przepisów o przedstawicielstwie w zakładach pracy nie ma. Na Zaolziu obowiązujące dotąd formalnie szczególne przepisy czeskie mają ulec uchyleniu w najbliższym czasie w wyniku ustawy, której projekt jest przedmiotem prac parlamentarnych.

19. *Układy zbiorowe pracy* zostały całkowicie zunifikowane przez ustawę z 14.IV.1937 r. (Dz. U. poz. 242), na rozciągnięcie której na obszar woj. śląskiego wyraził Sejm Śląski zgodę w ustawie z 4.VI. 1937 r. (Dz. Ust. Śląskich Nr 13, poz. 27). Ustawa ta obowiązuje również na Zaolziu.

20. *Przepisy demobilizacyjne* były już częściowo cytowane przy omawianiu postanowień o załatwianiu zatargów zbiorowych pracy. Na górnośląskiej części woj. śląskiego obowiązuje oprócz cytowanego już rozporządzenia o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej nadto drugie rozporządzenie o środkach przeciwko zwijaniu i unieruchamianiu zakładów w brzmieniu rozporządzenia Min. Pracy i Opieki Społ. z 14.VII.1924 r. (Dz. U. poz. 642). Rozporządzenie to nie posiada odpowiedników na pozostałym obszarze Rzeczypospolitej z wyjątkiem Zaolzia, gdzie obowiązują podobne przepisy czeskie.

21. *Chałupnictwo,* łączące się częściowo z ustawodawstwem pracy, nie znajduje w prawie polskim jednolitego unormowania. Zanotować należy, że

a) na obszarze województw zachodnich obowiązuje dotąd ustawa niemiecka o pracy domowej z 20 grudnia 1911 r., w praktyce zresztą wyszła z użycia, oraz
b) na obszarze ziem odzyskanych Śląska Cieszyńskiego obowiązuje czeskosłowacka ustawa o chałupnictwie z 12 grudnia 1919 r.

Na pozostałym obszarze kraju sprawa chałupnictwa nie jest rozwiązana, aczkolwiek pośrednio byt prawny chałupnictwa normują:

a) ustawa o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. Nr 51/33, poz. 396) dająca definicję chałupnictwa (art. 3) oraz ustanawiającą obowiązek ubezpieczenia chałupników (art. 2 ust. 2, lit. c),
b) prawo o sądach pracy (Dz. U. Nr 95/34, poz. 854), które poddaje orzecznictwu tych sądów spory chałupników i daje definicję chałupnictwa (art. 4 p. 1 b),

c) rozp. Prez. Rzplitej z 14.VII.1927 r. o inspekcji pracy (Dz. U. Nr 67, poz. 590), które w art. 3 do zakresu obowiązku inspekcji pracy włącza nadzór nad pracą chałupniczą,

d) rozp. Min. Przemysłu i Handlu z 27.XI.1937 r. (Dz. U. Nr 83, poz. 605) w sprawie określenia istotnych cech pracy chałupniczej, jako zatrudnienia wyłączonego spod przepisów prawa przemysłowego.

22. *Przepisy o komisjach do badania kosztów utrzymania* zawarte są w kilku rozporządzeniach opublikowanych tylko w Monitorze Polskim. Istnieje więc komisja przy Głównym Urzędzie Statystycznym powołana rozporządzeniem Rady Min. z 27.V.1920 r. (Monitor Polski Nr 139 z 6.VII.1920 r.) zmienionym przez rozporządzenie z 24.I.1925 r. (Monitor Polski Nr 26 z 2.II.1925 r.).

Nadto w drodze osobnych rozporządzeń z 14.IX.1920 r., z 23.X. 1920 r. i z 17.I.1921 r. były powołane lokalne komisje w Poznaniu, Łodzi, Sosnowcu, Częstochowie i Lublinie.

Niezależnie od tych komisyj na mocy jeszcze przepisów niemieckich działa osobna komisja w Katowicach.

* * *

Na podstawie dokonanego przeglądu odcinka przepisów o ochronie pracy, mamy możność ustalić, jakie działy przepisów są całkowicie zunifikowane, a jakie wymagają jeszcze przeprowadzenia dalszego postępowania unifikacyjnego; unifikacja jest więc konieczna w działach bardzo skomplikowanych i głęboko wnikających w ustrój stosunków społecznych, ma ona bowiem jeszcze dotyczyć przepisów o umowie o pracę, o czasie pracy w przemyśle i handlu, o pracy młodocianych i kobiet, o rozjemstwie w przemyśle, o rozjemstwie w zatargach na roli, o rozjemstwie dla dozorców, o związkach zawodowych pracowniczych, o delegacjach pracowniczych w zakładach pracy oraz w zakresie tzw. przepisów demobilizacyjnych; wtórne znaczenie posiada konieczność wyjaśnienia sytuacji w zakresie rozporządzeń wykonawczych do ustawy o urlopach oraz sprawa komisyj lokalnych do badania zmian kosztów utrzymania. Wreszcie odrębną dziedzinę stanowią szczegółowe przepisy o bezpieczeństwie i higienie w poszczególnych przemysłach. Ta dziedzina wymaga jeszcze wieloletniej pracy unifikacyjno-technicznej — nie tylko społeczno-prawniczej, albowiem jest konieczne wypracowanie przepisów,

które by nie tylko uwzględniały nowe stosunki społeczne, ale nadto uwzględniałyby postęp techniczny w poszczególnych działach produkcji.

Natomiast unifikacja objęła już zagadnienia inspekcji pracy, sądów pracy, układów zbiorowych pracy, przepisy ramowe o bezpieczeństwie i higienie, sprawy kaucji, sprawy urlopów, sprawy dni świątecznych, sprawy skracania czasu pracy oraz sprawy robotników portowych.

d. c. n.

Stanisław Kędzierski
Zastępca Przewodniczącego Sądu Pracy w Warszawie.

UWAGI NA TLE PRAKTYCZNEGO STOSOWANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY.

Do zamieszczonych w Nr 3/39 Przeglądu Prawa Pracy uwag, jakie nasunęły się na tle praktycznego stosowania przepisów prawa pracy, można by dorzucić kilka dalszych spostrzeżeń, dotyczących wyłącznie tylko dziedziny prawa materialnego.

10. Wydaje się, że wobec dużego rozrostu prawa pracy skodyfikowanie tego prawa staje się pilną koniecznością. Prawo pracy, jako normujące doniosłe stosunki najliczniejszych warstw obywateli, powinno stanowić pod względem systematyki, sposobu ujęcia problemów i używanej nomenklatury zwartą całość. Dla podkreślenia niedomagań, zachodzących przy dzisiejszym stanie rzeczy, wystarczy choćby wspomnieć, że unifikacja prawa pracy nie została przeprowadzona na terenie całego państwa, że istnieje zbyt wiele odrębnych ustaw normujących pracę poszczególnych kategorii pracowników, że dotychczas obowiązują jeszcze obce przepisy, zupełnie nieprzystosowane do dzisiejszych stosunków społecznych, że te same kwestie w poszczególnych ustawach są normowane bez widocznej potrzeby w sposób różny. Dalsze trudności sprawia to, iż terminologia przyjęta przez poszczególne ustawy nie jest jednolita oraz że ustawy szczególne nie wyczerpują całości regulowanych przez nie zagadnień, przeto należy je uzupełniać normami kodeksu zobowiązań. W tych warunkach przystąpienie do kodyfikacji prawa pracy będzie wielkim wydarzeniem w historii naszego ustawodawstwa.

11. Do sądów wpływa z niektórych gałęzi pracy (jak np. z terenu przemysłu galanteryjnego i odzieżowego) bardzo niewielka ilość spraw, pomimo iż zatrudniają one dużą liczbę osób. Stan ten tłumaczy się niewątpliwie tym, iż wiele przedsiębiorstw ze względu tylko na wprowadzenie szerokiej ochrony pracownika zorganizowało się w ten sposób, aby oprzeć swoją działalność wyłącznie na usługach chałupników. Tego rodzaju zjawisko należy uważać za wysoce niepożądane, albowiem prowadzi ono do przemian, które wykluczają w zasięgu prawa pracy dużą liczbę pracowników. Przemiany nie następowałyby, gdyby problem chałupnictwa należycie został rozwiązany; trudno bowiem doszukać się racji, aby chałupników, którzy należą do tego samego stanu socjalnego jak i robotnicy, traktować w sposób odmienny. W interesie przeto słusznych postulatów chałupników i pracowników należałoby oczekiwać zapowiedzianej od dawna specjalnej ustawy o chałupnictwie. Ustawa taka, zapewniając z jednej strony chałupnikom właściwą ochronę, z drugiej strony przeciwdziałałaby szkodliwym przemianom na rynku pracy.

12. Na tle naszego ustawodawstwa pracy rażącym anachronizmem są przepisy szczególne regulujące pracę służby domowej; na podstawie art. III. p. 10 k. z. zostały utrzymane w mocy: dział ustawy z dn. 24.V.1860 r. o najmie sługi i o wzajemnych obowiązkach panów i sług (Dz. Pr. tom 57, poz. 172), który obowiązuje na terenie byłego Królestwa Kongresowego; poza tym mają zastosowanie regulaminy dla sług dla byłych okręgów administracyjnych krakowskiego z dn. 11.III.1855 r., lwowskiego z dn. 1.VII.1857 r. i dla miasta Krakowa z dn. 4.VII.1857 r. Liczne sprawy wnoszone przez służbę domową wskazują, iż praca tej kategorii pracowników winna być uregulowana w sposób odpowiadający obecnym stosunkom społecznym.

13. Duże rozgoryczenie warstw pracowniczych wywołuje wyłączenie spod działania zasadniczych ustaw, jakimi są ustawy: o czasie pracy, o urlopach, o pracy młodocianych i kobiet — pracowników zatrudnionych w zakładach nie prowadzonych w sposób przemysłowy; aczkolwiek jest rzeczą zrozumiałą, iż ze względu na charakter pracy, osobisty stosunek pracodawcy do pracownika oraz odrębne socjalne położenie pracownika, wyłączenie niektórych kategorii pracowników jest usprawiedliwione, jak np. służby domowej, dozorców domowych itp., to jednakże zachodzi pytanie, czy jest rzeczą właściwą, aby od dobrodziejstw powołanych ustaw byli odsunięci wszyscy bez wyjątku pracownicy li tylko dlatego, że pracują w zakładach

prowadzonych w sposób nieprzemysłowy. Nie wydaje się słusznym, aby w gorszym położeniu pod względem ochrony znajdował się na przykład palacz obsługujący centralne ogrzewanie w domu mieszkalnym w stosunku do palacza zatrudnionego przy centralnym ogrzewaniu przez przedsiębiorstwo widowiskowe, pracownik szpitala publicznego w stosunku do pracownika szpitala prywatnego, pracownik kuchni instytucji społecznej nieprowadzonej na zasadzie opłacalności w stosunku do pracownika takiejże kuchni prowadzonej na zasadach opłacalności itp. Należy mniemać, że winna być wprowadzona jednakowa ochrona w stosunku do wszystkich osób, które świadczą ten sam rodzaj pracy i że wzgląd uboczny, jakim jest dla pracownika sposób prowadzenia zakładu, nie powinien w skutkach stawiać go w gorszym położeniu. Wyłączenie spod działania ustaw pewnej kategorii pracowników, mające swoje uzasadnienie, jak to już wspomniano wyżej, winno być dokonane metodą enumeracyjną. Rozstrzygnięcie takie przyczyniłoby się również do usunięcia dużych trudności, jakie w praktyce nasuwa pojęcie „zakładu pracy, choćby na zysk nie obliczonego, a prowadzonego w sposób przemysłowy".

14. Podobne zastrzeżenie wywołuje wyłączenie zbyt szerokich warstw pracowniczych spod działania rozp. Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1937 r. Nr 39, poz. 313). Należałoby bowiem przypuszczać, iż nie godziłoby w założenie ustawodawcy, gdyby pracownicy dniówkowi, z którymi umowy są zawierane na okres przejściowy dla wykonania robót nie związanych z podstawową działalnością urzędów lub przedsiębiorstw wymienionych w art. 2 p. 2, nie byli wyłączeni spod działania rozporządzenia. Wyłączenie nie stosowałoby się np. do dziennie płatnego murarza, którego zatrudnia przy budowie budynku skomercjalizowane przedsiębiorstwo państwowe; nie ma bowiem dostatecznych racji, dla których stawka płacy takiego murarza winna być niższa od stawki murarza zatrudnionego przy tej samej robocie przez prywatnego przedsiębiorcę, który na mocy umowy z przedsiębiorstwem skomercjalizowanym zawarł umowę o wykonanie budynku i jest związany orzeczeniem komisji dla przemysłu budowlanego o mocy powszechnie obowiązującej.

15. Do sądów pracy wpływa najwięcej sporów o należność za pracę w niedozwolonych godzinach nadliczbowych. Jak można wno-

sić z powierzchownych obserwacji (statystyki sądowe nie rejestrują przedmiotu sporów) ilość tych sporów nie ulega zmniejszeniu, pomimo iż na ogół nastąpiło uporządkowanie stosunków w dziedzinie prawa pracy. Naruszenie normy stojącej na straży interesów zdrowotnych i kulturalnych warstw pracujących stało się niemal powszechne. Doszukując się przyczyn tego zjawiska, należy stwierdzić, że interesy, którym ustawa o czasie pracy służy, nie znajdują dostatecznego zrozumienia przede wszystkim w warstwach pracowniczych, dla których większe znaczenie posiada osiągnięcie wyższego zarobku niż ochrona czasu pracy. Pracownik świadczy pracę w czasie niedozwolonym bez sprzeciwu, nawet gdy nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia, powodowany nadzieją, iż będzie się mógł w przyszłości domagać zapłaty za czas przepracowany. Przy 3-letnim okresie przedawnienia roszczenia pracownika zgłoszone w sporze sądowym wyrażają się bardzo wysokimi sumami, co świadczy o tym, że rygory przeciwdziałające naruszeniu ustawy są niedostateczne. W praktyce sankcje karne za przekroczenie ustawy stosowane są wyłącznie tylko w stosunku do pracodawców (Min. Op. Społ. zarządziło, aby nie pociągać do odpowiedzialności karno-administracyjnej pracowników za pracę w czasie prawnie niedozwolonym, poza wyjątkowymi wypadkami szczególnymi — Dz. Urz. Min. Op. Społ. 17/35, poz. 2). Przepisy karne zamierzanego skutku nie osiągają ze względu na wyżej podkreślony stosunek pracowników do ustawy, w związku z czym wykroczenia są ujawniane przed władzami karno-administracyjnymi tylko w nielicznych wypadkach. Również cywilna odpowiedzialność pracodawcy nie jest dostateczną przeszkodą tamującą niedozwolone zatrudnianie pracowników; pracownik bowiem w drodze procesu może udowodnić zaledwie część rzeczywiście przepracowanych godzin ze względu na trudności dowodowe, o czym już była mowa poprzednio; w rezultacie praca świadczona przez większą część tych godzin nie jest wynagradzana. Z drugiej strony stanowisko judykatury ustalającej, iż ustawa nie zabrania zawierania umów ryczałtujących należność za pracę w godzinach nadliczbowych, doprowadza do przekreślenia w wielu wypadkach możności dochodzenia należności; coraz częstsze są bowiem postanowienia umów indywidualnych, które wynagrodzenie pracownika, pobierane w wysokości zapewniającej zaledwie minimum egzystencji, dzielą na dwie pozycje, z których większa traktowana jest jako ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych; w tych warunkach nawet przy zastosowaniu norm art. 16 ustawy

o czasie pracy ryczałt pokrywa całkowitą należność za cały czas pracy pracownika dowolnie przedłużany przez pracodawcę. W rezultacie więc pracodawca zawsze odnosi korzyści z niedozwolonego przedłużania czasu pracy. Należy jeszcze nadmienić, iż stylizacja art. 16 ustawy o czasie pracy w brzmieniu ustawy z dn. 9.IV.1936 r. (Dz. U. R. P. Nr 28, poz. 222) wywołuje w szerokich warstwach pracowniczych przeświadczenie, iż ustawodawca sankcjonuje umowy o pracę w niedozwolonych godzinach nadliczbowych. Sytuacja, jaka się wytworzyła, ogromnie podważa poczucie prawne, utrzymanie więc dotychczasowego stanu rzeczy nie powinno mieć miejsca.

16. Przepisy rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę pracowników umysłowych, nakładające na pracodawcę obowiązek wypłaty wynagrodzenia przez czas choroby pracownika nie przekraczającej 3 miesięcy, wywołują zastrzeżenia ze strony pracodawcy i pracownika. Nie wydaje się bowiem słuszne, aby obciążać ryzykiem choroby przedsiębiorstwo wówczas, gdy pracownik jest zaasekurowany od tego rodzaju wypadku w instytucji ubezpieczeń społecznych. Korzyści, jakie w związku z obecnie obowiązującymi przepisami uzyskują instytucje ubezpieczeniowe, prawdopodobnie są iluzoryczne, albowiem pracownik w następstwie dłuższej choroby niemal zawsze zostaje zwolniony z pracy, w okresie zaś pozostawania bez pracy obciąża fundusze zakładu ubezpieczeń społecznych wypłacanymi mu zasiłkami.

17. Na podstawie wnoszonych sporów można przypuszczać, że nałożony obowiązek na pracodawcę, dotyczący wypłacania wynagrodzenia pracownikowi umysłowemu odbywającemu ćwiczenia wojskowe, utrudnia osobom związanym ze służbą wojskową znalezienie pracy; szkodliwość tego stanu rzeczy jest oczywista; nastąpić przeto winno właściwe rozwiązanie tej kwestii, idące po linii słusznych interesów warstw pracowniczych.

Jak zaznaczono na wstępie, uwagi objęte niniejszym artykułem zostały zebrane z niewielkiego terenu pracy, związanego z wymiarem sprawiedliwości. Jedynym celem niniejszych spostrzeżeń było podkreślenie, iż pewne kwestie budzą wątpliwości; być może, że w razie gdy nastąpi głębsze przestudiowanie niektórych z poruszonych zagadnień, to wówczas konieczność zmian w dotychczasowych przepisach prawa pracy znajdzie swoje uzasadnienie.

Z ORZECZNICTWA.

74.

PRZERWY W PRACY A PRAWO DO WYNAGRODZENIA. NORMY WYNAGRODZENIA ZA GODZINY NADLICZBOWE.

1. Sam fakt przerwy w pracy, wynikłej bez winy pracownika, nie daje pracodawcy uprawnienia do zmniejszenia pracownikowi należnego mu wynagrodzenia za pracę, jeżeli w czasie tym pracownik musiał pozostawać do rozporządzenia pracodawcy.

2. Stosownie do art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. Ust. z r. 1920, poz. 7) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie tylko powinno być wyższe od normalnego wynagrodzenia, przypadającego pracownikowi według umowy, zwyczaju lub słuszności, lecz nie może być niższe od stawek, wyszczególnionych w powyższym artykule, przy czym normie tej nie wolno uchybiać w drodze umownej.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 6 grudnia 1938 r. L. C. I. 3300/37.

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy (Dz. Ust. z r. 1920, poz. 7) za czas pracy uważa się liczbę godzin, przez które pracownik obowiązany jest na mocy umowy pozostawać w zakładzie pracy lub poza nim do rozporządzenia kierownika robót, sam przeto fakt przerwy w pracy, wynikłej bez winy pracownika, nie daje pracodawcy uprawnienia do zmniejszania mu należnego wynagrodzenia (Orzeczenie Sądu Najwyższego, Zb. Orz. Nr 249/1932), wobec czego odmienne stanowisko w tej kwestii Sądu Apelacyjnego, jak słusznie podnosi kasacja, nie jest uzasadnione i ustalone przez Sąd 5 godzin przerwy pracy obsługiwanego przez powoda parowozu, w których wszakże powód, jako pomocnik maszynisty, musiał dopilnować ognia w tym parowozie, a więc pozostawał do rozporządzenia kierownictwa robót, nie mogły być uznane za godziny wolne od pracy;

Również słuszny jest zarzut kasacji co do braku w zaskarżonym wyroku stwierdzenia, iżby otrzymywane przez powoda według ustaleń Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie zryczałtowane, w wysokości 10 zł dziennie, z których 8 zł stanowiły wynagrodzenie za normalną pracę, a 2 zł za pracę w godzinach nadliczbowych, odpowiadało stawkom wskazanym w art. 16 powołanej wyżej ustawy, stosownie do którego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie tylko winno być wyższe od normalnego wynagrodzenia, przypadającego pracownikowi według umowy, zwyczaju lub słuszności, lecz nie może być niższe od stawek, wyszczególnionych w rzeczonym przepisie art. 16, przy czym normie tej nie wolno ubliżać w drodze umownej (Zb. Orz. Nr 123/928, 188/929, 182/30), skoro zaś według uzasadnienia zaskarżonego wyroku dzienna praca powoda trwała w ciągu 12 godzin, należało ustalić, czy i w jakiej mierze otrzy-

mywane przezeń wynagrodzenie w sumie 2 zł dziennie przy normalnym wynagrodzeniu 8 zł dziennie odpowiadało pomienionym stawkom, a w związku już z tym rozstrzygnąć kwestię słuszności roszczeń powodowych za pracę w godzinach nadliczbowych.

75.

OBLICZANIE WYNAGRODZENIA ZA GODZINY NADLICZBOWE OD DODATKU DO PENSJI.

Ustanowiony przez art. 16 ustawy z 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. Ust. z r. 1933 Nr 94, poz. 734) „dodatek do płacy normalnej“ za pracę w godzinach nadliczbowych powinien być obliczany nie tylko od wynagrodzenia pracownika, ustalonego w pewnej określonej sumie miesięcznej, lecz również od wynagrodzenia pobieranego przez niego w formie procentu od obrotu, jeżeli jest to stały przewidziany w umowie dodatek do pensji.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 6 maja 1938 r. L. C. I. 1866/37.

Uzasadnienie:

W pozwie, wytoczonym przeciwko pracodawcy, pracownik uzasadniał roszczenie swe za godziny nadliczbowe tym, że był zatrudniony w charakterze sklepowego, że zgodnie z umową zawartą z pracodawcą za godziny nadliczbowe powód miał otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie, przewidziane ustawowo, że wynagrodzenie powoda normalne za godzinę ustala się przez podział wynagrodzenia miesięcznego przez 200 i że wynagrodzenie jego za pracę wynosi 100 zł miesięcznie oraz 1% od obrotu plus za godziny nadliczbowe. Sąd Grodzki powództwo oddalił, uznając za prawidłowe obliczenie przez pozwaną wynagrodzenia powoda za godziny nadliczbowe tylko od stałego jego miesięcznego uposażenia bez dodatku procentowego od obrotu, a Sąd Okręgowy wyrok Sądu Grodzkiego zatwierdził z zasad, że procentowy system wynagrodzenia od obrotu ma charakter dodatkowego wynagrodzenia, niezależnego od płacy zasadniczej, czyli jak się ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy wyraża w art. 16, od płacy normalnej, chyba że jedynym wynagrodzeniem są procenty od obrotu lub że w tym kierunku jest wyraźna umowa, tej zaś w danym przypadku nie było, a przeciwnie z faktu, iż powód przez cały czas pracy sposobu obliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie kwestionował, należy wnioskować, iż obliczenie to uważał za zgodne z duchem zawartej umowy i podnoszenie przez niego obecnie pretensji z tego powodu jest spóźnione i sprzeczne z zasadą dobrej wiary.

Przesłanki powyższe, kwestionowane w skardze kasacyjnej, nie są zasadne. Wbrew poglądowi Sądu Okręgowego, ustanowiony przez art. 16 ustawy o czasie pracy „dodatek do pracy normalnej“ za pracę w godzinach nadliczbowych winien być obliczany nie tylko od wynagrodzenia pracownika, ustalonego w pewnej określonej sumie miesięcznej, lecz również od wynagrodzenia,

pobieranego przez niego w formie procentu od obrotu, o ile jest stały przewidziany w umowie dodatek od pensji, gdyż w takim razie stanowi on razem z nią płacę „normalną“ pracownika, o której mówi art. 16.

Wobec tego powoływana przez Sąd Okręgowy okoliczność, iż umowa stron nie przewidywała wyraźnie, że dodatkowe wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe ma być obliczane i od przypadającego powodowi procentu od obrotu, była bez znaczenia, skoro taki sposób obliczania tego wynagrodzenia wynikał z przepisu ustawy, od którego zastosowania strony nawet nie mogły odstąpić, ponieważ normy art. 1 i 16 ustawy o czasie pracy są normami prawa publicznego.

76.

JEDNOSTRONNE ZERWANIE UMOWY PRZEZ PRACODAWCĘ W RAZIE NIEDOPUSZCZENIA PRACOWNIKA DO PRACY I ODMOWY ZAPŁATY.

Jednostronne zerwanie umowy o pracę przez pracodawcę może nastąpić przez odmowę płacy i niedopuszczenie pracownika do pracy.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 17 listopada 1938 r. L. C. II. 1104/38.

Uzasadnienie:

Powód był zawiadowcą pozwanej spółki na podstawie umowy z dnia 29 kwietnia 1932 r., zawartej na sześć lat do dnia 31 marca 1938 r. z płacą 1400 zł na miesiąc. Powód twierdzi, że od marca 1933 r. pozwana nie płaci mu poborów i nie dopuszcza go do usług umownych, mimo że gotów je pełnić, dochodzi zatem w tym sporze poborów zaległych za 34 miesiące po styczeń 1936 r. w resztującej kwocie 44.600 zł.

Ustawa nie określa formy, w jakiej ma nastąpić jednostronne zerwanie umowy przez pracodawcę, zatem odmowa płacy i niedopuszczenie do pracy są takim zachowaniem się pracodawcy, jakie nie budzi wątpliwości co do oświadczenia woli zerwania umowy pracy (art. 29/I k. z.). Same twierdzenia pozwu wykazują zatem, że pozwana rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia.

O ile więc pozwana nie miała wedle twierdzeń pozwu ważnej przyczyny bezzwłocznego rozwiązania umowy, służy powodowi roszczenie z art. 39 rozp. prac. umysł.

Umowę zawarto na czas określony, zatem powód miałby w tym wypadku roszczenie o pobory za cały czas aż do wygaśnięcia umowy. Całe to wynagrodzenie jest płatne od razu, gdyż tak stanowi art. 39 rozp. prac. umysł., a pogląd, że nie jest płatne od razu, byłby zmianą, nie zaś wykładnią umowy.

Z chwilą rozwiązania umowy bez ważnej przyczyny nabywał przeto powód roszczenie o zapłatę pełnych poborów za cały czas po dzień 31 marca 1938 r.

Roszczenie to ulega przedawnieniu z art. 41 cyt. rozp. O ile by więc umowę pracy rozwiązano nawet nie w marcu, lecz w maju 1933 r., jak to przyjmuje wyrok zaskarżony, to pozew o te roszczenia powód mógł wnieść najpóźniej w listopadzie 1933 r. Gdy zaś pozew wniesiono w styczniu 1936 r. należało powództwo oddalić, gdyż w czasie tym roszczenie pozwu było już przedawnione.

Zbędne były zatem w tym sporze wszelkie badania, czy pozwana miała ważne przyczyny bezzwłocznego rozwiązania umowy.

O ile pozwana rozwiązała umowę pracy w maju 1933 r., to należność za czas przed dniem rozwiązania byłaby wynagrodzeniem za pracę umowną, nie należącym do roszczeń z art. 39, zatem nie podlegającym przedawnieniu z art. 41 cyt. rozp.

Powództwo o wynagrodzenie za pracę ulega prekluzji rocznej, licząc od dnia rozwiązania umowy (art. 473 k. z.). Ponieważ umowę pracy rozwiązano przed dniem 1 lipca 1934 r., przeto bieg prekluzji z art. 473 k. z. zaczyna się z tym dniem (art. XLIII—XLIV przep. wprow. k. z., Zb. Orzecz. z 1937 r. Nr 428).

Wynagrodzenia za pracę należną ze stosunku rozwiązanego w maju 1933 r. powód mógł więc dochodzić najdalej po koniec czerwca 1935 r. Gdy zaś pozew wniesiono w styczniu 1936 r., przeto powództwo o to wynagrodzenie uległo prekluzji z art. 473 k. z.

Z przepisu § 16 ustawy o sp. z ogr. odp. nie wynikają roszczenia odszkodowawcze dla wydalonego zawiadowcy. Skoro spółka ma prawo odwołać go każdej chwili, to odwołując, nie narusza obowiązku, zatem nie odpowiada za szkodę.

Przepis ten utrzymuje tylko w mocy roszczenia odszkodowawcze, oparte na istniejących kontraktach. Takim kontraktem jest tu umowa pracy, z której roszczenia załatwiono w tym sporze. Bezzasadne są zatem wywody kasacji co do roszczeń powoda z § 16 ustawy o sp. z ogr. odp.

Powód nie twierdził, by pozwana kiedykolwiek oznajmiła mu wolę zawieszenia go w czynnościach, zatem zwolnienia go z pracy przy dalszym płaceniu poborów, ani też by oświadczyła taką wolę swym zachowaniem, nie dopuszczając go do pracy, a płacąc dalej wynagrodzenie umowne. Bezzasadne są zatem wywody kasacji powoda, że w marcu czy maju 1933 r. pozwana zawiesiła go w czynnościach, nie rozwiązując umowy pracy. Kasacja powoda jest też bezzasadna z tych przyczyn, dla których uwzględniono skargę kasacyjną strony pozwanej.

77.

ZWOLNIENIE PRACOWNIKA WBREW POSTANOWIENIOM STATUTU. WPŁYW NIEWŁAŚCIWEGO ZWOLNIENIA PRACOWNIKA NA SKUTECZNOŚĆ ZWOLNIENIA.

1. Następstwem zwolnienia pracownika wbrew postanowieniom statutu służbowego bez orzeczenia dyscyplinarnego jest prawo sądu zbadania, czy istotnie zachodziła ważna przyczyna jego zwolnienia, czego sąd jest pozbawiony, jeżeli orzeczenie dyscyplinarne zostało wydane w trybie przewidzianym w statucie.

2. Niewłaściwe zwolnienie pracownika nie powoduje nieważności samego zwolnienia.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 21 października 1938 r. L. C. I. 3033/37.

Uzasadnienie:

Następstwem zwolnienia pracownika wbrew postanowieniom statutu służbowego bez orzeczenia dyscyplinarnego jest tylko prawo sądu badania, czy istotnie zachodziła ważna przyczyna jego zwolnienia, czego sąd jest pozbawiony, jeśli orzeczenie dyscyplinarne zostało wydane w trybie przewidzianym w statucie (por. orzeczenie S. N. Nr 269 z r. 1938 Zb. Orzecz.).

Z tego względu zwolnienie skarżącego z pracy przez Komunalną Kasę Oszczędności powiatu łódzkiego, a nie przez komisję dyscyplinarną, jak tego wymaga § 23 pragmatyki służbowej pracowników powyższej Kasy, nie powoduje nieważności samego zwolnienia, lecz wymaga ustalenia przez sąd, czy nastąpiło ono z ważnej przyczyny.

Przy powyższym ustaleniu sąd może oprzeć się na dowodach złożonych w postępowaniu karnym, stosownie do wyjaśnień, zawartych w orzeczeniu Sądu Najwyższego Nr 144 z r. 1936. (Zb. Orzecz.).

78.

BIEG SIEDMIODNIOWEGO TERMINU DO ROZWIĄZANIA UMOWY Z ROBOTNIKIEM.

Za moment, od którego biegnie dla pracodawcy przewidziany w art. 19 rozp. Prez. Rzplitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. Ust. Nr 35, poz. 324) siedmiodniowy termin do rozwiązania umowy z robotnikiem, należy uważać nie datę, w której pracodawca dowiedział się o nadużyciach, lecz moment, kiedy miał możność sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających robotnika zarzutów.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 7 stycznia 1938 r.
L. C. I. 703/37. — Zb. Urzęd. z r. 1938, poz. 540.

Uzasadnienie:

Sąd Okręgowy zatwierdził wyrok Sądu Pracy, zasądzający z powództwa głównego na rzecz Leokadii R. od Państwowego Monopolu Spirytusowego przewidzianą w statucie dla robotników odprawę z powodu zwolnienia z pracy w wysokości 1.800 zł, z powództwa zaś wzajemnego na rzecz Państwowego Monopolu Spirytusowego od Leokadii R. 235 zł 17 gr tytułem zwrotu niesłusznie pobranego dodatku rodzinnego z zasad, iż pozwanemu już w 1933 r. była wiadoma okoliczność, że dziecko powódki nie pozostaje na jej utrzymaniu, i rzeczą pozwanego było wyjaśnienie tej kwestii natychmiast; nie mógł więc Monopol zwolnić powódki bez wypowiedzenia dopiero w 1935 r. i dlatego winien zapłacić odprawę.

W skardze kasacyjnej, obejmującej sumę zasądzoną z powództwa głównego, Państwowy Monopol Spirytusowy zarzuca wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie art. 250, 351 k. p. c. oraz art. 19 rozp. Prez. Rzplitej z dn. 16 marca 1928 r. (Dz. Ust. poz. 324) o umowie o pracę robotników.

Skarga kasacyjna jest słuszna, albowiem na podstawie art. 19 rozp. Prez. Rzplitej z dn. 16 marca 1928 r. (Dz. Ust. poz. 324) prawo do rozwiązania umo-

wy gaśnie po upływie siedmiu dni od chwili powzięcia przez stronę wiadomości o okolicznościach, uprawniających ją do rozwiązania umowy, a jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu Nr 390 Zb. Orz. z 1936 r., przy rozważeniu stosowania podobnego do niniejszego przepisu art. 36 rozp. Prez. Rzplitej z dn. 16 marca 1928 r. (Dz. Ust. poz. 323) o umowie o pracę pracowników umysłowych, za początek terminu, w przypadku siedmiodniowego, w ciągu którego pracodawca ma prawo rozwiązać umowę, należy uważać nie datę, w której pracodawca dowiedział się o nadużyciach, lecz moment, kiedy miał możność sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów.

Skoro więc Sąd Okręgowy, wbrew powyższej zasadzie, ustalił jedynie, że w 1933 r. stwierdzony został brak w aktach personalnych powódki zaświadczenia, iż dziecko pozostaje w dalszym ciągu na jej utrzymaniu, i stąd wyprowadził wniosek, iż już wówczas była wiadoma skarżącemu okoliczność, że powódka nie ma prawa do pobierania dodatku rodzinnego, nie zajął się zaś ustaleniem, kiedy skarżący miał możność sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów nieprawidłowego pobrania dodatku rodzinnego, i nie rozważył dowodów w postaci pisma Starostwa z dn. 9 października 1935 r., stwierdzającego, że powódka bezzasadnie pobierała dodatek rodzinny, co zgodnie z twierdzeniem skargi kasacyjnej doszło do wiadomości skarżącego dopiero dn. 12 października 1935 r., to dopuścił się naruszenia art. 19 powołanego rozporządzenia (Dz. Ust. z 1928 r. poz. 324) i art. 351 k. p. c. o tyle istotnego, że zaskarżony wyrok na mocy art. 437 k. p. c. winien być uchylony.

Powyższe rozważania prawne nie przesądzają, czy uzasadnione pobieranie dodatku rodzinnego stanowi dostateczną podstawę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, wniosek ten bowiem może być wysnuty tylko z ustaleń, poczynionych na podstawie okoliczności danej sprawy.

79.

CZAS PRACY W ZAKŁADACH WYCHOWAWCZYCH „BRACI ALBERTYNÓW“.

Zakłady wychowawcze i naukowe, prowadzone przez Zgromadzenie Braci Albertynów, nie są zakładem pracy prowadzonym w sposób przemysłowy i praca w nich nie podlega ustawie o czasie pracy.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 22 lutego 1938 r.
L. C. II. 2138/37.

Uzasadnienie:

Powód twierdzi, że jako kucharz pracował w zakładzie wychowawczym dla chłopców, prowadzonym przez pozwane Zgromadzenie Braci Albertynów i dochodzi powództwem zapłaty za nadliczbowe godziny pracy.

Ustawie o czasie pracy podlegają zakłady pracy, wyliczone w art. 1 ustawy (Dz. Ust. z 1933 r. poz. 734) oraz wszelkie inne zakłady prowadzone w sposób przemysłowy, choćby nieobliczone na zysk.

Zakładów wychowawczych nie wyliczono w art. 1 cyt. ustawy.

Zakłady takie nie mogą też być prowadzone w sposób przemysłowy, gdyż wedle art. 2 p. 8 prawa przemysłowego (Dz. Ust. z 1927 r. poz. 468) zakłady wychowawcze i naukowe nie są przemysłem i nie podlegają przepisom tego prawa.

Powód pracował więc w zakładzie nie podlegającym ustawie o czasie pracy i słusznie oddalono go z roszczeniem opartym na tej ustawie. Skoro praca, jaką powód świadczył za wynagrodzeniem umownym, nie była wzbroniona, nie zachodzą też wymogi niesłusznego zbogacenia.

80.

ZNIEWAŻANIE PRZEZ PRACOWNIKA SWEGO KOLEGI JAKO PRZYCZYNA NIEZWŁOCZNEGO ZWOLNIENIA PRACOWNIKA.

Znieważenie kolegi w biurze wobec personelu biurowego w formie wysoce niewłaściwej może być uznane za ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 6 października 1938 r. L. C. I. 2667/37.

Uzasadnienie:

Niesłuszny jest zarzut kasacji pominięcia przez sąd, że powód znieważył pracownika, który nie był jego przełożonym, nie zachodziła więc w tym przypadku ważna przyczyna zwolnienia, gdyż art. 32 rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych nie przewiduje takiej przyczyny. Jak już niejednokrotnie wyjaśnił Sąd Najwyższy, art. 32 nie wyczerpuje wszystkich przypadków, w jakich pracodawca ma słuszną podstawę do rozwiązania umowy. Art. 32 przytacza ważne przyczyny przykładowo, w tym przypadku zaś mógł Sąd w związku z okolicznościami sprawy przyjść do wniosku, że znieważenie kolegi w biurze wobec personelu biurowego w formie wysoce niewłaściwej należy uznać za ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

81.

BRAK U MAJSTRA BIEGŁOŚCI W ZAWODZIE JAKO PRZYCZYNA BEZZWŁOCZNEGO ZWOLNIENIA Z PRACY.

Brak u majstra przynajmniej takiej biegłości w zawodzie, by umiał bez wad pełnić pracę, w jakiej kieruje personelem, stanowi ważną przyczynę przedterminowego rozwiązania umowy o kierownictwo techniczne.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 25 stycznia 1938 r. L. C. II. 1971/37. — Zb. Urzęd. z r. 1938, poz. 507.

Uzasadnienie:

W umowie pracy powód, jak ustalono, podjął się kierownictwa fabryki

szczotek, stanowiącej własność pozwanego, umowę zawarł na rok, pracę zaczął 12 marca 1936 r., a 7 kwietnia 1936 r. zwolniono go z pracy za uprzednim 14-dniowym wypowiedzeniem.

Powództwo o całoroczne pobory umowne oddalono zgodnie z ustawą. Powód wykonywał bowiem robotę wadliwie, a poszczególne wypadki niedobrej jego roboty opisano w ustaleniach zaskarżonego wyroku. Trafna jest też ocena prawna, że usterki takie byłyby bez znaczenia u robotnika, lecz u kierownika fabryki, jakim miał być powód, wykazują, że nie podołał on istotnym warunkom umowy pracy. Zadania majstra, pracownika umysłowego, kierującego technicznie pracą w zakładzie, wymagają notorycznie co najmniej takiej biegłości w zawodzie, by umiał bez wad pełnić pracę, w jakiej kieruje personelem.

Słusznie więc przyjęto, że zaszły wymogi bezzwłocznego rozwiązania umowy z art. 32 lit. d) rozp. o umowie o pracę prac. umysł., a na ich stosowanie nie ma wpływu szczegół, że pozwany pracodawca przyznał powodowi, nad swój obowiązek, 14 dni wypowiedzenia.

Świadectwo egzaminu majstra i poprzednia praktyka powoda są tu bez znaczenia, gdyż nie wykluczają wadliwej roboty powoda u pozwanego, uznanej za ważną przyczynę przedterminowego rozwiązania umowy o kierownictwo techniczne.

To samo odnosi się do poprzednich zajęć powoda u innych pracodawców.

Wobec ustalenia, że w pracy powoda były braki, czemu zresztą także skarga kasacyjna nie przeczy, zbędny był dowód ze znawcy, że robota była prawidłowa (art. 426 p. 2 k. p. c.).

82.

PRZEKROCZENIE MANCA JAKO PRZYCZYNA BEZZWŁOCZNEGO ZWOLNIENIA PRACOWNIKA. POWSTANIE WAŻNEJ PRZYCZYNY ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY.

1. Przekroczenie przez pracownika dozwolonej w umowie o pracę granicy manca towarów oraz brak należytego usprawiedliwienia powyższej straty ze strony pracownika mogą uzasadniać bezzwłoczne rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę, chociaż nie zostało stwierdzone, że pracownik brakujący towar lub gotówkę sobie przywłaszczył.

2. Wiadomość o istnieniu ważnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zachodzi jeszcze w chwili podejrzenia, lecz dopiero wówczas, gdy powstała pewność zdarzenia.

3. Same poszlaki nie mogą być uważane za wystarczający dowód istnienia ważnej przyczyny zwolnienia pracownika.

4. Czas potrzebny do stwierdzenia, czy podejrzenie jest uzasadnione, nie należy do okresu miesięcznego z art. 36 ust. 2 rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323).

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 24 listopada 1938 r. L. C. II. 944/38.

Uzasadnienie:

Według przepisów art. 32 powołanego rozporządzenia służy pracodawcy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych przyczyn, a w szczególności w razie niezachowania przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę (art. 32 lit. d. powoł. rozp.).

Powstanie manca nie jest zawisłe od zagadnienia winy w znaczeniu odpowiedzialności karnej. Dlatego stanowisko prawne zaskarżonego wyroku, że tylko w razie wykazania, iż powód brakujące towary względnie gotówkę sobie przywłaszczył, mogłaby uzasadnić niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie może się ostać.

Powierzenie prowadzenia cudzych spraw majątkowych, jakim było oddanie powodowi kierownictwa sklepu pozwanej, musi polegać na zaufaniu. Gdy to zaufanie ze strony pozwanej z powodu przekroczenia dozwolonego w umowie o 50% do około 8% manca ustało, pozwana była uprawniona do bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę, skoro nie mogła dalej powierzać swego majątku bez szkody temu, do kogo straciła zaufanie z powodu narażenia jej na stratę majątkową, a powód nie zdołał przekroczenia dozwolonego manca usprawiedliwić.

Dlatego zachodzi ważna przyczyna bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę z art. 32 lit. d. powołanego rozporządzenia.

Bezpodstawnie zaś zarzuca powód w odpowiedzi kasacyjnej, że prawo pozwanej do bezzwłocznego rozwiązania umowy zgasło, gdyż pozwana nie zastosowała się do przepisu art. 36 ust. 2 powołanego rozporządzenia, pozwana bowiem jeszcze we wrześniu 1935 r. wiedziała o wysokości manca a nie rozwiązała umowy, lecz zatrudniała powoda do 17 lutego 1936 r.

Ustalono, że sprawdzanie manca trwało do pierwszych dni lutego 1936 r. i doprowadziło do jego stwierdzenia w wysokości 2188 zł 87 gr, w następstwie czego pozwana w dniu 16 lutego 1936 r. zwolniła powoda z pracy bez wypowiedzenia.

Wiadomość o istnieniu ważnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zachodzi jeszcze w chwili podejrzenia, lecz dopiero wówczas, gdy zachodzi pewność zdarzenia.

Same poszlaki, choćby poważne, nie zwolniłyby pracodawcy od odpowiedzialności za bezprawne rozwiązanie stosunku umownego, gdyby druga strona wykazała później, że poszlaki były bezzasadne.

Dlatego czas potrzebny do stwierdzenia, czy podejrzenie jest uzasadnione, nie należy do okresu miesięcznego z art. 36 ust. 2 powołanego rozp., lecz okres ten rozpoczyna się dopiero, gdy zachodzi pewność zdarzenia.

Skoro zaś — jak z ustaleń wynika — wysokość manca stwierdzono ostatecznie dopiero w pierwszych dniach lutego 1936 r. a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 16 lutego 1936 r., przeto prawo rozwiązania umowy nie mogło zgasnąć w myśl art. 36 ust. 2 powoł. rozp.

83.

UDZIAŁ OJCA LUB OPIEKUNA MAŁOLETNIEGO UCZNIA PRZEMYSŁOWEGO W SPORZE O NAUKĘ.

W sporze wynikłym z umowy o naukę małoletni uczeń przemysłowy może działać tylko w asystencji ojca lub opiekuna.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 25 stycznia 1938 r. L. C. II. 1973/37. — Zb. Urzęd. z r. 1938, poz. 508.

84.

ZASTOSOWANIE PRZEPISÓW O RADACH ZAŁOGOWYCH DO PRACOWNIKÓW GMINNYCH.

Ustawa z dn. 4 lutego 1920 r. o radach załogowych (Dz. U. Rzeszy str. 147) ma zastosowanie do kontraktowych pracowników gmin.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 4—12 lutego 1938 r. L. C. III. 1511/36. — Zb. Urzęd. z r. 1938, poz. 554.

Uzasadnienie:

Zarzut, iż Sąd nie badał, czy ustawa o radach załogowych dotyczy pozwanej Gminy, jest nieuzasadniony, albowiem powód zawarł z pozwaną Gminą umowę z dn. 30 marca 1932 r. jako pracownik kontraktowy, a więc nie jest urzędnikiem publicznym, ale pracownikiem w rozumieniu ustawy o radach załogowych (§ 10 ust. o radach załog.). W myśl § 1 ustawy mają być w każdym zakładzie pracy ustanowione rady załogowe, przepis zaś § 9 tej ustawy zalicza do tych zakładów wszelkie zakłady tak prywatno-prawne, jak i publiczno-prawne, a więc i gminy, co zresztą wyraźnie wynika z § 61 tej ustawy, który traktuje o tworzeniu zakładów „związków komunalnych". Ponadto powód został wybrany do Rady funkcjonariuszów pozwanej i skorzystał z uprawnienia, jakie daje mu § 96 ustawy, odnosząc się w sprawie swego zwolnienia do Komisji Pojednawczej i Arbitrażowej, która orzeczeniem z dn. 5 maja 1933 r. uznała jego zwolnienie za nieusprawiedliwione, przeto zastosowanie przez Sąd Apelacyjny ustawy o radach załogowych w danej sprawie jest zasadne.

85.

EGZEKUCJA Z WIERZYTELNOŚCI PRACOWNIKA Z TYTUŁU UPOSAŻENIA.

Okoliczność, że pracodawca nie wypłacał wynagrodzenia pracownikowi sam, lecz że pracownik potrącał przypadające mu wynagrodzenie od razu z zainkasowanych dla pracodawcy sum, nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności wobec wierzyciela, na rzecz którego nastąpiło egzekucyjne zajęcie wie-

rzytelności z tytułu uposażenia, w razie zawiadomienia tegoż wierzyciela, że „nie ma żadnych obowiązków dotyczących uposażenia".

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 29 sierpnia — 9 września 1938 r. L. C. III. 765/36.

Uzasadnienie:

Sąd Apelacyjny powołując się ogólnie na motywy wyroku Sądu Okręgowego ustalił, że T. w czasie od 1928 r. do listopada 1929 r. na podstawie udzielonego mu przez pozwanego pełnomocnictwa sprzedawał w imieniu pozwanego towary rzeźnickie i inkasował pieniądze, a z pozwanym rozliczał się co tydzień, że T. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 500 zł miesięcznie, a wypłata odbywała się w ten sposób, iż od inkasowanych co tydzień pieniędzy za towary zatrzymywał sobie T. należne mu wynagrodzenie. Pozwany tego ustalenia nie zaskarżył, zarzucił jednak obrazę przepisu § 823 k. c. wywodząc, że mylne jest zapatrywanie Sądu Apelacyjnego, iż obojętne jest, czy T. pobierał wynagrodzenie w ten sposób, że przesyłał wszystkie zainkasowane pieniądze pozwanemu i ten dopiero wypłacał mu jego należność, czy też T. potrącał z utargu od razu należną mu kwotę. Powyższe wywody skargi kasacyjnej są nieistotne o tyle, że Sąd Apelacyjny ustalił, iż — jak to pozwany obecnie twierdzi — T. od razu potrącał swą należność od inkasowanych sum, tak że kwoty potrącone wcale do rąk pozwanego nie dochodziły. O ile zaś skarżący wywodzi, że wobec takiego stanu sprawy nie może mieć zastosowania przepis § 823 k. c., to jego pogląd jest błędny. Według niezaskarżonych ustaleń Sądu Apelacyjnego uchwałę o zajęciu i przekazaniu doręczono pozwanemu 9.II.1928 r., a T. w 1928 r. i 1929 r. pobierał stałe uposażenie od pozwanego w wysokości 500 zł miesięcznie, zaś braku ustaleń, jakoby pozwany bezskutecznie wzywał T. do wydania mu wszystkich pieniędzy zainkasowanych, pozwany nie zaskarża. Przytoczenie bowiem w skardze kasacyjnej zeznań świadka N., zresztą nieścisłe, nie może uchodzić za zaskarżenie pomienionych dokonanych ustaleń lub za zaskarżenie braku ustaleń, gdyż wobec braku konkretnego zarzutu nie odpowiada ono wymogom art. 427 k. p. c. Jeżeli Sąd Apelacyjny z wyżej przytoczonych ustaleń wysnuł wniosek, że pozwany rozmyślnie naruszył prawa zajęcia, a z tego wynikła powódce szkoda, którą pozwany winien powódce zwrócić, to takie zapatrywanie Sądu Apelacyjnego jest zgodne z przepisem § 823 k. c. Wywody skarżącego, że nie miał on możności wykonać uchwały o zajęciu i przekazaniu, skoro w chwili rozliczenia T. do pozwanego żadnych pretensji nie miał, są sprzeczne z niezaskarżonymi ustaleniami Sądu Apelacyjnego, o których wyżej była mowa, i dlatego nie mogą odnieść żadnego skutku. Zresztą według zeznań D., na które sam pozwany się powołuje, T. potrącał sobie tygodniowo 125 zł, a więc w chwili rozliczenia miał pretensję do pozwanego, gdyż inaczej pozwany nie byłby się zgodził na potrącanie.

Okoliczność, że T. wzbraniał się mimo wezwania pozwanego, „wydać mu kwoty objęte uchwałą o zajęciu i przekazaniu", — pomijając już, że nie została ona ustalona a na brak ustalenia pozwany się nie żali, nie mogłaby mieć wpływu na korzyść pozwanego. W razie bowiem oporu T. byłby pozwany mógł odnieść się do Sądu z powołaniem się na przepis § 844 u. p. c., a w każdym razie

powinien był pozwany donieść o tym powódce. Pozwany tego nie uczynił, przeciwnie, zawiadomił powódkę, że T. do niego nie ma żadnych roszczeń, słusznie więc przyjął Sąd Apelacyjny, że pozwany działał świadomie na szkodę powódki.

Wywody skarżącego, że T. nie mógł się rozliczyć z pieniędzy uzyskanych ze sprzedaży towaru, wskutek czego pozwany zmuszony był wytoczyć przeciw T. powództwo, są sprzeczne z niezaskarżonymi ustaleniami, według których pretensja pozwanego do T. powstała dopiero z końcem stosunku służbowego, to jest z końcem 1929 r., do tego zaś czasu byłaby kwota, o którą toczy się spór, spłacona, gdyby pozwany respektował uchwałę o zajęciu i przekazaniu, doręczoną dnia 8.II.1927 r. Wyżej przytoczone wywody skargi kasacyjnej należało zatem pominąć.

ZAGADNIENIA I PYTANIA PRAWNE.

15.

O trybie postępowania sądowego przy nadawaniu klauzuli wykonalności orzeczeniom komisji rozjemczych do spraw zatargów między pracodawcami i pracownikami rolnymi.

Ponad dziesięć tysięcy indywidualnych sporów cywilnych corocznie rozpoznają komisje rozjemcze, powołane ustawą z 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. z r. 1931 Nr 90, poz. 706). Przeważająca część orzeczeń komisji rozjemczych w tych sprawach lub ugód przed tymi komisjami zawartych kierowana jest do egzekucji. Mimo jednak tak dużej ilości spraw nie mamy dotychczas jednolitej praktyki sądów przy nadawaniu klauzuli wykonalności orzeczeniom komisji rozjemczych i ugodom przed tymi komisjami zawartym.

W praktyce spotykamy się z następującymi sposobami postępowania przy nadawaniu klauzuli wykonalności wymienionym orzeczeniom i ugodom:

niektóre sądy nadają klauzulę wykonalności na posiedzeniu niejawnym, bez jakiegokolwiek badania treści orzeczeń, przez mechaniczne wprost zarejestrowanie wniosku o wydanie klauzuli wykonalności i zaopatrzenie orzeczenia klauzulą; sądy te stosują się do okólnika Ministerstwa Sprawiedliwości Nr 1697/I.U./33 (Dz. Urz. Min. Sprawiedl. Nr 14 z r. 1933)[1]);

---

[1]) Wspomniany tu okólnik brzmi jak następuje:

OKÓLNIK Nr 1697/I.U/33

w sprawie trybu postępowania sądowego przy nadawaniu klauzuli wykonalności orzeczeniom i ugodom, zapadłym w postępowaniu przed Komisjami Roz-

inne sądy na skutek wniosku o nadanie orzeczeniu klauzuli wykonalności badają akta komisji rozjemczej w danej sprawie na posiedzeniu niejawnym, po czym dopiero orzekają o wydaniu klauzuli wykonalności;

niektóre wreszcie sądy na skutek wniosku o nadanie orzeczeniu klauzuli wykonalności rozpisują rozprawę jawną, na której badają legalność orzeczeń komisji rozjemczej i wysłuchują w tym przedmiocie wnioski i żądania stron, po czym dopiero orzekają o wydaniu klauzuli wykonalności.

Wobec takiej rozbieżności praktyki sądowej rozważyć wypada, jaki tryb postępowania należy uznać za właściwy.

Art. 21 ustawy z 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi m. in. stanowi:

„W razie potrzeby wykonania postanowienia Komisji Rozjemczej strona zainteresowana przedstawia poświadczony przez inspektora pracy odpis układu pojednawczego lub orzeczenia Komisji Rozjemczej (art. 19) do sądu, który byłby właściwym do rozważenia danego sporu, celem uzyskania nakazu wykonawczego. Orzeczenia Komisji Rozjemczej wymienione powyżej mogą być przez sąd uchylone w razie 1) jawnego pogwałcenia prawa lub niewłaściwej wykładni jego, 2) w razie pogwałcenia formalności postępowania, o tyle istotnych, że wskutek niezachowania ich nie podobna układu pojednawczego lub orzeczenia uznać za prawomocne, 3) w razie przekroczenia przez Ko-

---

jemczymi do spraw zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi tudzież do spraw zatargów pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi oraz w sprawie pobierania opłat sądowych i stemplowych przy załatwianiu przez sądy rekwizycyj tych Komisyj Rozjemczych.

Do wszystkich sądów i komorników.

Ze względu na niejednolite postępowanie w sprawach, wymienionych w nagłówku niniejszego okólnika, podaję poniższe wyjaśnienie celem ujednostajnienia trybu postępowania.

Przy nadawaniu klauzuli wykonalności orzeczeniom i ugodom (układom pojednawczym), zapadłym w postępowaniu przed Komisjami Rozjemczymi do spraw zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. z r. 1931 Nr 90, poz. 706 i z r. 1934 Nr 71, poz. 686) tudzież do spraw zatargów pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi (Dz. U. R. P. z r. 1920 Nr 8, poz. 53 i z r. 1922 Nr 39, poz. 324), — należy mieć na względzie, że w myśl art. 527 pkt 4 k. p. c. tytułami egzekucji sądowej są m. in. „inne orzeczenia (poza wymienionymi w tym artykule orzeczeniami sądów po-

misję Rozjemczą zakresu nadanej jej kompetencji; decyzja sądu nastąpić musi w ciągu dni 14 od daty zgłoszenia".

Należy zwrócić uwagę na przepis zezwalający sądowi nie tylko odmówić wydania klauzuli wykonalności, ale także uchylić orzeczenie komisji rozjemczej lub ugodę przed tą komisją zawartą. A więc przepis art. 21 cyt. ustawy poddaje orzeczenia komisji rozjemczej i nawet ugody przed komisją rozjemczą zeznane kontroli sądu, kontroli identycznie rozciągłej, jak kontrola kasacyjna Sądu Najwyższego, przewidziana w art. 426 k. p. c. Mimo więc, że od orzeczeń komisyj rozjemczych odwołania nie ma i w zasadzie winny być one uważane za ostateczne, nie są one prawomocne dopóty, aż przejdą przez kontrolę kasacyjną sądu powszechnego. W razie uchylenia orzeczenia lub ugody przez sąd powszechny, sprawa może być na żądanie jednej ze stron ponownie przez komisję rozjemczą rozpatrywana z mocy § 28 rozp. Min. Pracy i Opieki Społecznej z 4 grudnia 1920 r. (Dz. U. R. P. Nr 118, poz. 782).

Tryb postępowania sądowego w tym zakresie działalności sądów powszechnych — kontroli nad orzeczeniami komisyj rozjemczych — nie jest unormowany żadnymi przepisami, w szczególności brak jest odpowiednich norm w części drugiej kodeksu postępowania cywilnego. W ramach bowiem przepisów art. 530 k. p. c. nie wydaje się możliwym przeprowadzenie kontroli kasacyjnej sądu. Z uwagi na to, że art. 21 ustawy o załatwianiu zatargów zbiorowych w rolnictwie obowiązuje jako lex specialis w miejsce ogólnych przepisów k. p. c., na-

---

wszechnych, szczególnych i polubownych), ugody i akty, które z mocy ustawy podlegają wykonaniu w drodze egzekucji sądowej".

Do rzędu zaś tych orzeczeń i ugód należą w myśl zdania pierwszego art. 21 ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. (Dz. U. R. P. Nr 90/1931, poz. 706) oraz art. 1 ustawy z dnia 23 stycznia 1920 r. (Dz. U. R. P. Nr 8, poz. 53) w związku z art. 21 powołanej ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. i zdaniem pierwszym art. 5 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. (Dz. U. R. P. Nr 39, poz. 324) — orzeczenia Komisyj Rozjemczych i ugody przed nimi zawarte.

Tryb nadawania przez sądy właściwe w myśl art. 529 §§ 1, 2, 3 i 5 k. p. c. klauzuli wykonalności wszystkim tytułom mogącym stanowić podstawę do egzekucji sądowej (art. 526 k. p. c.), z wyjątkiem wyroków sądów polubownych i ugód przed tymi sądami zawartych (art. 529 § 4 k. p. c.), — unormował przepis art. 530 § 1 k. p. c., stanowiąc, iż „klauzulę wykonalności nadaje sąd w osobie jednego sędziego na wniosek wierzyciela bez wezwania stron". Zarazem art. 530 § 2 k. p. c. ustalił sposób opatrywania klauzulą wykonalności poszczególnych kategoryj tytułów egzekucyjnych.

leży dojść do przekonania, że sądy winny każdorazowo dokonywać kontroli kasacyjnej orzeczeń komisyj rozjemczych. Z tegoż art. 21 wynikają różnice w trybie postępowania kasacyjnego w Sądzie Najwyższym i przy kontroli orzeczeń komisyj rozjemczych. Mianowicie w odróżnieniu od postępowania Sądu Najwyższego przy kontroli orzeczeń sądów niższych instancyj kontrola kasacyjna sądu powszechnego nad orzeczeniem komisji rozjemczej następuje bez skargi kasacyjnej, lecz z urzędu, na skutek zgłoszenia wniosku o nadanie klauzuli wykonalności, następnie sąd jest związany terminem 14 dniowym, w którym winien kontroli orzeczenia dokonać. Poza tymi różnicami — zdaniem moim — sądy winny przy nadawaniu klauzuli wykonalności orzeczeniom i ugodom wyżej wspomnianym stosować tryb, przewidziany w części pierwszej k. p. c. (stosownie do dyspozycji art. 525 k. p. c.), a w szczególności przepisy o wyznaczaniu jawnej rozprawy sądowej, umożliwiającej wysłuchanie twierdzeń, wniosków i żądań obydwóch stron. Jeżeli bowiem zasadą naszego procesu jest proces ustny i na rozprawie jawnej, należy tryb ten przez analogię iuris stosować w tych przypadkach, w których prawo milczy. Do nich bezsprzecznie należy nieunormowany tryb postępowania przy zaopatrywaniu orzeczeń i ugód komisyj rozjemczych klauzulami wykonalności, a szczególnie wstępne stadium — stadium kontrolowania legalności orzeczenia komisji rozjemczej w rozumieniu kontroli kasacyjnej.

Przez analogię legis winny przeto znaleźć zastosowanie przepisy art. 221 § 1 k. p. c. i nast., art. 437 k. p. c. zezwalający na uchylenie orzeczenia w pewnych tylko częściach, jeżeli inne uchyleniu nie pod-

---

Odstępstwo od ogólnego trybu postępowania, przewidzianego w art. 530 § 1 k. p. c., uczynione zostało w art. 529 k. p. c. jedynie w stosunku do wyroków sądów polubownych i ugód, zawartych przed tymi sądami, którym, jak kodeks postępowania cywilnego postanowił — „nadaje się klauzulę wykonalności w trybie, przepisanym w części pierwszej kodeksu niniejszego“, a więc w trybie postępowania spornego.

W tym stanie rzeczy przy nadawaniu klauzuli wykonalności omawianym orzeczeniom i ugodom jako tytułom egzekucji sądowej w rozumieniu przepisów części drugiej kodeksu postępowania cywilnego sądy grodzkie, właściwe w myśl art. 529 § 3 k. p. c., powinny stosować ogólny tryb postępowania, przewidziany w art. 530 k. p. c. bez wezwania stron.

Natomiast w przypadkach, gdy na postanowienie sądu co do nadania klauzuli wykonalności wniesione zostanie zażalenie w myśl art. 538 § 1 k. p. c., o czym mowa poniżej — należy stosować tryb postępowania, przewidziany w części pierwszej kodeksu postępowania cywilnego dla spraw spornych.

legają, art. 438 k. p. c. stanowiący o tym, że sąd orzekający (w naszym przypadku komisja rozjemcza) związany jest wykładnią prawa S. N., i art. 440 k. p. c. zezwalający na zniesienie całego postępowania (np. w przypadku p. 3) art. 21 ustawy z 1.VIII.1919 r., gdy sprawa nie podlegała kompetencji komisji rozjemczej).

Nadawanie klauzuli wykonalności na skutek samego tylko zaznajomienia się z aktami komisji rozjemczej i na posiedzeniu niejawnym, przy największej skrupulatności sędziego, czynić musi kontrolę kasacyjną mniej lub więcej powierzchowną. Sprzeciwia się też takie postępowanie zasadom procesu polskiego, przewidującego jawność i ustność procesu tam, gdzie inny tryb nie jest przewidziany. Doprowadza wreszcie do tego, że strona dostaje możność zgłoszenia swoich wniosków, zarzutów i żądań dopiero w drugiej instancji i druga instancja orzeka na podstawie nowego materiału. Uchybia to zasadzie dwóch instancyj, gdyż w rzeczywistości strona zostaje ograniczona do jednej tylko instancji, oraz zasadzie rozważania sprawy wszechstronnie już przez pierwszą instancję. A więc taki tryb postępowania winien być, jako wadliwy, zaniechany.

Tryb postępowania, polegający na tym, że sąd nadaje klauzulę wykonalności orzeczeniu komisji rozjemczej na posiedzeniu niejawnym nawet bez badania akt sprawy, jest zupełnie błędny i sprzeczny z przepisem art. 21 ustawy o załatwianiu zatargów zbiorowych w rolnictwie. Doprowadza bowiem do tego, że sąd opiera postanowienie o nadaniu klauzuli wykonalności na zaświadczeniu inspektora pracy, a nie na kontroli kasacyjnej orzeczenia. W ten sposób prawo kontroli — jakby się wydawać mogło — wykonywałby inspektor pracy w miejsce sądu. Zaskarżenie postanowienia sądu, wydanego na podstawie zaświadczenia inspektora pracy, doprowadza do tego, że dopiero instancja druga bada legalność orzeczenia, całe postępowanie sprowadza się przeto do jednej instancji z obrazą prawa strony do dwóch intancyj. Zaznaczam, że zalecający takie postępowanie okólnik Min. Sprawiedl. Nr 1697/I.U./33 uważam za niezgodny z art. 21 ustawy o załatwianiu zatargów zbiorowych w rolnictwie, a już zupełnie niezrozumiałe jest zalecenie stosowania przepisów części pierwszej k. p. c. na skutek wniesienia zażalenia dopiero w drugiej instancji.

Jeżeli chodzi o szybkość postępowania, to uważam, że przy wyznaczaniu spraw o wydanie klauzuli wykonalności orzeczeniu komisji rozjemczej na posiedzenie jawne postępowanie zyskałoby tylko na

szybkości. Zakreślony termin 14 dniowy jest bowiem wystarczający dla równoczesnego zażądania akt komisji rozjemczej od inspektora pracy i wyznaczenia w tym terminie posiedzenia, a przeważająca ilość spraw rozpatrzona w pierwszej instancji nie byłaby najprawdopodobniej do drugiej instancji kierowana. Następnie — przy nadawaniu klauzuli wykonalności na posiedzeniu niejawnym z reguły winno być postępowanie egzekucyjne zawieszane w przypadku wniesienia zażalenia na postanowienie o nadaniu klauzuli. Tak też sądy postępują. Po rozważeniu zarzutów strony już w jednej instancji postępowanie egzekucyjne mogłoby być zawieszane tylko w specjalnych przypadkach. Pracownik, który jest stroną powodową w 99%, na tym by zyskał.

Reasumuję: sądy przy nadawaniu klauzuli wykonalności orzeczeniom komisji rozjemczej i ugodom przed tymi komisjami zeznanym winny na skutek wniosku o wydanie klauzuli wykonalności wyznaczać w terminie 14 dniowym rozprawę, na którą winny wezwać strony i zażądać akt komisji rozjemczej; na rozprawie sądowej winny dokonać badania legalności orzeczeń i ugód w granicach kontroli kasacyjnej, po czym dopiero orzec o nadaniu klauzuli, względnie o uchyleniu orzeczenia lub ugody i odmówieniu nadania klauzuli.

G. K.

Od Redakcji:

Uwagi zawarte w załączonej notatce dotyczą dwóch zagadnień, a mianowicie: sprawy celowości kontradyktoryjnego trybu postępowania o nadanie klauzuli orzeczeniu komisji rozjemczej oraz kwestii rzekomej nielegalności okólnika Nr 1697/I.U./33.

Ani jedna, ani druga sprawa podniesiona przez autora notatki nie może być uważana za bezsporną. Co do techniki nadawania klauzuli pamiętać trzeba, że intencją zasadniczą ustawy z 1.VIII.1919 r. było stworzenie stałych komisji rozjemczych jako stałych sądów polubownych o charakterze zastępczym w stosunku do sądów powszechnych. Stąd wymóg przeprowadzenia rozprawy przy nadaniu klauzuli orzeczeniu komisji rozjemczej byłby w istocie pogorszeniem położenia robotników rolnych w stosunku do pozostałych stron w procesach cywilnych; albowiem w celu uzyskania należności robotnik musiałby udawać się raz do komisji rozjemczej, drugi zaś raz na rozprawę do sądu. Z punktu widzenia logiki procesu przymus dwuinstancyjności, nawet wówczas, gdy nie ma zarzutów przeciwko rozstrzygnięciu pierwszej instancji — nie wytrzymuje krytyki. Jest rzeczą przypadkową, że praktycznie sytuacja jest istotnie niekorzystna na skutek istnienia niewłaściwego trybu odwołań od orzeczeń komisji rozjemczych.

Co do zarzutu rzekomej nielegalności okólnika Nr 1697/I.U./33 nie wydaje się on trafny. W istocie autor pominął zasadnicze zagadnienie, czy orzeczenia komisji rozjemczych nie powinny być traktowane jako „wyroki sądów polubownych“ z art. 529 k. p. c. Zagadnienie to jest o tyle ciekawe, że art. 507 k. p. c. daje podstawę do rozszerzającej wykładni pojęcia sądu polubownego, albowiem upoważnia stosować przepisy kodeksu postępowania cywilnego o sądach polubownych nawet „do stałych sądów polubownych, powołanych do życia postanowieniami statutów lub regulaminów instytucji publicznych lub społecznych“. Jednak po bliższym zbadaniu zagadnienia nie jest możliwe traktowanie komisji rozjemczych jako sądów polubownych i dlatego nie podobna kwestionować zdaniem naszym celowości i legalności okólnika Nr 1697/I.U./33. Niemniej jednak uznać należy za celowe przemyślenie tych zagadnień, zwłaszcza że niewątpliwie odnośne przepisy będą musiały w niedługim czasie ulec zasadniczej nowelizacji.

16.

Kto ponosi odpowiedzialność za niewykonanie nakazu inspektora pracy w przypadku, gdy majątek rolny znajduje się:
a) pod zarządem przymusowym lub
b) pod nadzorem sądowym?

Zarząd przymusowy celem egzekucji pożytków z nieruchomości może być wprowadzony w myśl k. p. c. w dwojakiej postaci. Jeżeli dłużnikowi zostaje odjęty zarząd oraz użytkowanie zajętej nieruchomości (art. 768 k. p. c.) i mianowany jest przez sąd osobny zarządca (art. 770 k. p. c.), wówczas ten właśnie „zarządca obowiązany jest wykonywać czynności potrzebne do podtrzymania prawidłowego gospodarstwa...“ (art. 777 k. p. c.), wobec czego przy tego rodzaju zarządzie przymusowym nakazy należy kierować do zarządcy i od niego żądać wykonania tych nakazów.

Szczególnym rodzajem zarządu przymusowego jest przypadek, gdy zarządcą zostaje ustanowiony sam dłużnik, który daje dostateczną rękojmię należytego wykonywania zarządu (art. 770 § 2 k. p. c.). W tym przypadku sąd ustanawia nie zarządcę, lecz nadzorcę sądowego. Nadzorca ten jest uprawniony do badania stanu gospodarstwa i czynności zarządu, zaś o spostrzeżonych wykroczeniach dłużnika przeciwko jego obowiązkom obowiązany jest donosić sądowi. Nadzorca więc sam nie sprawuje zarządu i ma tylko czynności rewizyjno-kontrolne, wobec czego w tych przypadkach nakazy należy kierować do samego dłużnika jako zarządcy, chociaż w myśl art. 774 k. p. c.

dłużnik powinien w zasadzie „stosować się do zarządzeń nadzorcy sądowego co do wykonywania zarządu". Gdyby wszakże dłużnik dowiódł, że nadzorca sądowy wydał mu zarządzenie niewykonywania nakazu inspektora pracy, wówczas inspektor pracy jest uprawniony do zwrócenia się ze skargą na czynności nadzorcy do sądu, albowiem w myśl art. 773 § 2 k. p. c. nadzorca powinien stosować się do poleceń sądu.

17.

§ 6 Działu I orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej ustalającego warunki płacy i pracy robotników rolnych na obszarze województw centralnych (Zbiór Układów Zbiorowych Pracy z r. 1938 Nr. 6, poz. 200) zawiera postanowienie, że „zawarcie umowy z ordynariuszem nie może być uzależnione od trzymania przez niego posyłek"; tymczasem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.VI. 1938 L. C. III 2757/37 (P. P. P. z r. 1939 Nr. 2, str. 96) zezwala pracodawcy rolnemu na odstąpienie od umowy, gdy ordynariusz wbrew umowie nie dostarczył do pracy zaciężnika. W jaki sposób można postanowienia te pogodzić?

Cytowany przepis orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej zawiera klauzulę o charakterze postanowienia umownego, zabraniającą uzależnianie umowy z ordynariuszem od trzymania posyłek. Z przepisu tego wynika, że w zasadzie taka klauzula jest prawnie dozwolona, jednak Nadzwyczajna Komisja Rozjemcza uznaje za niecelowe istnienie takiej klauzuli w umowie z ordynariuszem.

Również Sąd Najwyższy w cytowanym wyroku uznaje legalność tego rodzaju klauzuli co do trzymania posyłek (zaciężników) i nie upatruje w istnieniu takiej klauzuli cech warunku prawnie niedopuszczalnego. W ten sposób istnieje zupełna zgodność pomiędzy poglądem Sądu Najwyższego a powołanym postanowieniem orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej.

Przypomnieć tu trzeba przepis art. 447 k. z., w myśl którego dopuszczalna jest umowa, że pracownik pełni pracę nie tylko osobiście, lecz również i przy współudziale innych osób.

Zupełnie odmiennym zagadnieniem, wykraczającym poza ramy pytania prawnego, jest kwestia, dlaczego klauzula o posyłkach jest zdaniem Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej niepożądana w umo-

wach z robotnikami rolnymi. Jak wiadomo, orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej nie są motywowane, wskutek czego brak urzędowego wyjaśnienia każdego z postanowień orzeczenia. Można jedynie domyślać się, że zdaniem Komisji klauzula o posyłkach nakłada na ordynariusza obowiązki, które nie powinny obciążać pracownika, a mianowicie obowiązki zjednywania innych pracowników dla pracodawcy, co może być połączone dla ordynariusza z dużymi trudnościami życiowymi.

Podkreślić należy, że w chwili obecnej przepisy o posyłkach istnieją jedynie w umowach zbiorowych dla robotników rolnych obowiązujących na Polesiu oraz w województwach zachodnich, gdzie posyłki noszą nazwę zaciężników.

PRAWO PRACY W PIŚMIENNICTWIE.

Chałupnictwo. Materiały, Uwagi, Wnioski. Nakładem Tygodnika „Polska Gospodarcza". Warszawa, str. 288.

Omawiana praca jest wynikiem studiów zespołu ludzi zrzeszonych w Towarzystwie Badania Chałupnictwa. Towarzystwo to powstało w roku 1937, mając na celu akcję w kierunku podnoszenia stopy życiowej chałupników do przeciętnego poziomu bytu ogółu warstw pracowniczych w Polsce i rozszerzania zatrudnienia przemysłowego ludności również i w chałupnictwie, nie wyłączając wsi. Ponieważ przeprowadzenie tej reformy wymaga dokładnego zbadania zarówno problemów teoretycznych, jak i praktycznych, łączących się z chałupnictwem jako zjawiskiem gospodarczo-społecznym, przeto członkowie Towarzystwa przystąpili do opracowania omawianego wydawnictwa. Książka zawiera prace 23 autorów, którzy teoretycznie i praktycznie zetknęli się z chałupnictwem i doszli do przeświadczenia, że tysiącom chałupników w Polsce dzieje się krzywda, że krzywda ta nie powinna pozostać zjawiskiem stałym i że należy dążyć, aby chałupnicy uzyskali taki sam poziom życia, jak i reszta ludzi pracy. Niektóre ze studiów posiadają charakter mniej lub więcej wyczerpujących monografij, pewna zaś liczba stanowi opracowania całkowicie oryginalne na podstawie specjalnie zbieranych materiałów. W niektórych pracach autorowie jedynie wysuwają same zagadnienia, w innych podają propozycje co do sposobu rozwiązania danej kwestii. Książka przynosi niezwykle wszechstronny materiał o chałupnictwie. Zawiera rozważania naukowe poświęcone roli chałupnictwa w gospodarstwie społecznym, nie omijając przedstawienia sporu ekonomistów w sprawie roli chałupnictwa w ustroju kapitalistycznym. Dowiadujemy się z kolei o różnych zagadnieniach praktycznych, jak np. w jaki sposób prowadzić badania nad chałupnictwem, jaki przebieg miały strajki chałupnicze, jak pracuje spółdzielczość chałupnicza, jaki jest wpływ chałupnictwa na sztukę ludową.

Materiał zawarty w książce jest częściowo rewelacyjny, świadczy bowiem

jak mała jest znajomość zagadnień chałupniczych w społeczeństwie. Szczególnie doniosłe jest rozprawienie się z błędnym czułostkowym poglądem, że chałupnictwo to jedynie choroba społeczna, czyli zło, które tylko przez konieczność trzeba tolerować. Oczywiście chałupnictwo bez opieki Państwa, tak jak to dzieje się u nas, w dużej mierze przybiera postać chorobliwą; jednak po rozwiązaniu zagadnień chałupniczych w sposób należyty, po właściwym zorganizowaniu tej gałęzi gospodarstwa, chałupnictwo może się stać gałęzią wytwórczości z wielu względów bardzo pożyteczną. Zwłaszcza przy postępie techniki i przy rozpowszechnieniu małych silników elektrycznych przed produkcją chałupniczą otwierają się nowe horyzonty, gdy z drugiej strony chałupnictwo może stworzyć zatrudnienie dla setek tysięcy ludzi, którzy z różnych przyczyn nie nadają się do zatrudnienia w dużych zakładach (kaleki, niedołężni członkowie rodziny, starcy itp.). Nie ma możności w zwartej recenzji omówienia tych licznych kwestyj, jakie nasuwa omawiana książka. Dla zorientowania czytelnika zacytujemy jedynie tytuły poszczególnych studiów:

1) Dr A. Bardach — „Chałupnictwo jako forma produkcji przemysłowej";
2) M. Orzech — „Sytuacja prawna chałupnictwa w Polsce";
3) E. Arnekker — „Wytyczne projektu ustawy o ochronie pracy chałupniczej w Polsce";
4) St. Miklaszewski — „Prace badawcze w zakresie chałupnictwa wiejskiego";
5) B. Towbin — „Prowadzenie badań w ośrodkach chałupnictwa miejskiego";
6) J. Dziewanowska — „Wpływ chałupnictwa na stronę artystyczną wyrobów przemysłu ludowego";
7) E. Arnekker — „Skład i rozmieszczenie chałupnictwa w Polsce oraz za granicą";
8) I. Bornstein — „Struktura chałupnictwa żydowskiego w Polsce";
9) T. Czajkowski — „Praca kobiet w chałupnictwie";
10) St. Miłkowski — „Spółdzielczość w przemyśle ludowym, domowym i chałupniczym";
11) I. Minkowski — „Chałupnictwo w drobnej wytwórczości przemysłowej na terenie Warszawy";
12) B. Modro — „Eksport chałupniczych wyrobów konfekcyjnych";
13) J. Gościmska — „Dochód z koszykarstwa w gospodarstwie małorolnym";
14) L. Majeranowski — „Możliwości rozwoju ludowego przemysłu jedwabniczego";
15) St. Miłkowski — „Zagadnienie kredytowania przemysłu ludowego, domowego i chałupniczego";
16) St. Miklaszewski — „Aktualne kierunki prac nad podnoszeniem chałupnictwa wiejskiego";
17) J. Ciszek — „Zarobki w chałupnictwie tkackim okręgu łódzkiego";
18) A. Komarnicka — „Strajki i postulaty strajkowe chałupników";
19) J. Wengierow — „Rozjemstwo w zatargach zbiorowych o pracę chałupników";
20) W. Iwaszkiewicz — „Ustawodawstwo chałupnicze za granicą";

21) P. Suchodolski — „Stosowanie ustaw ochrony chałupników w Niemczech, b. Austrii oraz Szwajcarii";
22) E. Arnekker — „Ubezpieczenie społeczne chałupników za granicą";
23) P. Pilczuk — „Stan zdrowotny szewców chałupników w Warszawie";
24) B. Charski — „Własne ubezpieczenie zastępcze wśród robotników i chałupników w Warszawie".

W zakończeniu podana jest bardzo interesująca bibliografia chałupnictwa, opracowana przez M. Zieniewiczównę, oraz zbiór recenzyj o kilku najświeższych publikacjach chałupniczych.

Książka o chałupnictwie jest dziełem wnoszącym poważny wkład do polskiej polityki społecznej.

The Royal Social Board. „Social Work and Legislation in Sweden". Stockholm 1938, str. 352.

Królewska Rada do Spraw Społecznych Szwecji publikuje w odstępach dziesięcioletnich w językach francuskim i angielskim sprawozdania o urządzeniach społecznych i prawodawstwie szwedzkim. Sprawozdania te, zaopatrzone w ładne ilustracje i wydane bardzo estetycznie, nie ograniczają się tylko do zobrazowania zagadnień i urządzeń społecznych Szwecji, lecz zarazem przedstawiają jej bogactwa naturalne, dają opis przemysłu szwedzkiego i obrazują zagadnienia populacyjne i ekonomiczne, kładąc szczególny nacisk na przedstawienie wysokiego poziomu bytu ludności.

Do Ministerstwa Spraw Społecznych Szwecji należy szereg działów służb społecznych, poczynając od systemu ubezpieczeniowego poprzez sprawy pracy, aż do zagadnień zatrudnienia, problemów budownictwa i ochrony zdrowia. W szczególności Ministerstwo Spraw Społecznych nadzoruje Urząd Zaopatrzeń, Zakład Ubezpieczenia Państwowego; z Zakładem współdziała w terenie inspekcja fabryczna oraz Rada Ubezpieczeniowa przy samym Zakładzie. Największy dział służb stanowi tzw. Urząd Socjalny (Social Board), obok którego wyliczyć należy Radę Pracy i Trybunał Pracy. Urzędowi Socjalnemu podlegają następujące działy służb: pośrednictwo pracy, nadzór nad funduszem na pomoc dla bezrobotnych, nadzór nad ruchem domów ludowych, dział emigracyjny, pojednawcy w zatargach pracy oraz arbitrzy w zatargach pracy.

Ruch zawodowy szwedzki jest bardzo silny i nie mniej silne są organizacje pracodawców. Od 1 stycznia 1937 r. obowiązuje w Szwecji osobne prawo o trybie rokowań o ustalenie warunków pracy. Prawo to zapewnia swobodę zrzeszania się, wszakże samo pojęcie zrzeszania się nie jest przez ustawę ściśle określone. Każdy, kto narusza swobodę zrzeszania się zawodowego, obowiązany jest do pokrycia szkody wyrządzonej przez to naruszenie. Prawo do rokowań oznacza uprawnienie do rozpoczęcia rozmów w celu ustalenia warunków pracy. Prawo to może być wykonywane przez organizacje zawodowe pracodawców i pracowników bądź też przez poszczególnych pracodawców. Ustawa nie określa ściśle skutków odmowy prowadzenia rokowań, ponieważ każda ze stron może zwrócić się do rozjemcy państwowego o podjęcie pośrednictwa, jeżeli zaś pośrednictwo to nie da wyniku, Trybunał Pracy jest uprawniony do ścisłego określenia, na czym polegają obowiązki stron.

System rozjemstwa oparty jest na ustawie z 1906 r. znowelizowanej w 1920 r. oraz w latach 1931, 1935 i 1936. Istotą systemu nie jest przymusowe narzucenie orzeczeń wiążących, lecz umożliwienie stronom wykorzystania specjalnych organów, powołanych do pośredniczenia w zatargach w celu uniknięcia akcji bezpośredniej. Znaczenie systemu pojednawczego opiera się nie tyle na formalnym trybie posętpowania, ile raczej na osobistych zaletach pojednawców. Wprawdzie bowiem ustawa przyznaje pewne uprawnienia pojednawcy, jednak skuteczność postępowania pojednawczego zależy przede wszystkim od tego, czy pojednawca zdobył sobie zaufanie stron przez zachowanie ścisłej bezstronności i siły przekonywania (str. 50).

Dopiero prawodawstwo z 1937 r. wprowadziło do rozjemstwa czynnik przymusu, zezwalając, aby w pewnych sytuacjach rozjemca mógł kierować zatarg do rozstrzygnięcia przed Trybunał Pracy.

Poruszyliśmy jedno tylko z zagadnień zawartych w obszernym sprawozdaniu szwedzkiej Rady Socjalnej. Sprawozdanie to omawia szczegółowo sposób funkcjonowania poszczególnych urządzeń socjalnych, przy czym szczególnie ciekawe są rozdziały dotyczące podniesienia higieny społecznej, pogłębienia opieki społecznej i akcji budownictwa mieszkaniowego, która przybrała znaczne rozmiary, zapewniając większości rodzin robotniczych możność zamieszkiwania we własnych domkach. Oczywiście poziom urządzeń socjalnych Szwecji jest ściśle związany z poziomem dobrobytu w całym kraju; pamiętać trzeba, że Szwecja unikając Wielkiej Wojny, nie przeszła przez dewastacje wojenne, a nawet na pośrednictwie w handlu wojennym osiągnęła duże zyski. Toteż dobrobyt kraju umożliwił osiągnięcie wysokiego poziomu kultury, zupełnie niedościgłego dla krajów bardziej ubogich. Jednak doświadczenia szwedzkie są wysoce pouczające, umożliwiają bowiem właśnie zapoznanie się z najwyższymi osiągnięciami polityki społecznej w Europie powojennej. Żałować należy, że w obecnym dziesięcioleciu sprawozdanie ukazało się jedynie w języku angielskim.

Władysław Bagiński. „Postępowanie pojednawcze w sporach ze stosunku pracy". — „Głos Sądownictwa" Nr 2 z r. 1939, str. 115—121.

Przedmiotem artykułu jest instytucja koncyliacji w świetle ustawodawstwa polskiego, francuskiego i włoskiego. Rozważania autora, ze względu na specjalne znaczenie idei pojednania dla sporów ze stosunku pracy, zasługują na szczególną uwagę. Autor stwierdza, że polski kodeks postępowania cywilnego przewiduje postępowanie pojednawcze, które może być przeprowadzone tylko przed wytoczeniem powództwa. Nie posiada ono jednak, jak dotąd, większego znaczenia praktycznego. Nie wynika jednak stąd, jakoby idea pojednania była niedoceniana w polskiej procedurze cywilnej. Należy zwrócić uwagę na fakt, że kodeks postępowania cywilnego niezależnie od tego, że przewiduje postępowanie pojednawcze, uzależnione od inicjatywy stron, nakłada również na przewodniczącego obowiązek skłaniania we właściwej chwili stron do pojednania. Zdaje się to wskazywać na to, że polska procedura przenosi ugodę stron ponad wyrok sądowy. Należy jednak podkreślić, że jeżeli postępowanie koncyliacyjne ma być skuteczne, nie może być zależne ani od

inicjatywy stron, ani od przypadku. Okoliczność tę uwzględniło prawo o sądach pracy. Ustanawia ono specjalne sesje pojednawcze, na które przewodniczący sądu pracy kieruje z urzędu te sprawy, które według jego zdania mogą być załatwione w trybie pojednawczym. Poza tym postępowanie pojednawcze ma miejsce już po wniesieniu pozwu. W systemie tym budzi zastrzeżenie zasada, że przewodniczący jedynie na podstawie pozwu kwalifikuje sprawy na sesje pojednawcze. Byłoby bardziej celowe tryb ten zastosować do wszystkich spraw. Komplet sądowy na sesji pojednawczej składa się wyłącznie z dwóch ławników, przy czym jakkolwiek jeden z nich przewodniczy, postanowienia zapadają jednomyślnie. Na sesji tej nie bada się świadków ani biegłych, a wyjaśnienia stron i dokumenty bierze się pod uwagę tylko dla sformułowania warunków ugody. Rola kompletu polega nie tylko na skłanianiu stron do pojednania, komplet bowiem może proponować warunki ugody, odraczając sesję do tygodnia. Angażowanie powagi sądu w celu osiągnięcia ugody świadczy o docenianiu systemu pojednawczego regulowania sporów. Świadczy o tym także przepis, dający ugodzie zawartej na sesji pojednawczej moc ugody zawartej przed sądem pracy.

Idea pojednania nie jest w Polsce popularna, aczkolwiek polubowne załatwianie sporów jest szybkie i ekonomiczne. Mimo tej niepopularności rezultaty osiągnięte w wyniku wprowadzenia sesji pojednawczych są wcale pokaźne. Stwarza to warunki sprzyjające rozwojowi ducha koncyliacji. Podkreślić należy, że idea koncyliacji nie powstała w Polsce i jest nawet wcześniejsza od idei sądownictwa pracy. Idea ta właśnie znajduje się u początków sądownictwa pracy. We Francji jeszcze dziś Conseils de Prudhommes są przede wszystkim organem koncyliacji i dopiero gdy próba pojednania nie udaje się, przystępują do sądzenia sporu. Jak z tego wynika, prawo francuskie ustala preferencję pojednania stron, przy czym według orzecznictwa rozpoznanie przez sąd sprawy przed podjęciem próby pojednania pociąga za sobą nieważność postępowania. Zasada pierwszeństwa koncyliacji znalazła wyraz w strukturze francuskich sądów pracy.

Idea koncyliacji jest znana również ustawodawstwu włoskiemu, gdzie jednak znalazła odmienny wyraz. Próba pojednania, która winna nastąpić przed skierowaniem sprawy do sądu, odbywa się w biurach koncyliacji zorganizowanych przez związki zawodowe. W przypadku niedojścia do skutku pojednania lub niepodjęcia koncyliacji w terminie 15 dni od chwili zgłoszenia roszczenia, sprawa może być skierowana do sądu. Zdaniem autora, wydaje się słuszny ze stanowiska teoretycznego rozdział funkcyj koncyliacyjnych i sędziowskich. Według autora polskie przepisy o koncyliacji w zestawieniu z odnośnymi przepisami ustawodawstwa francuskiego i włoskiego wydają się nieśmiałą próbą. Autor stwierdza konieczność rozwoju idei pojednania, przy czym zaznacza, że na rozmaitych odcinkach stosunków prawnych daje się zauważyć tendencja do ugody i pojednania. W nauce prawa daje się również zauważyć dążność do kształtowania procesu w kierunku rozwijania ducha pojednania i ugody w stosunkach prawnych.

PRAWO PRACY ZA GRANICĄ.

Bronisław Konbradt, mgr. pr.

PRACOWNICY UMYSŁOWI W ŚWIETLE USTAWODAWSTW ITALSKIEGO I POLSKIEGO.

Przedwojenne ustawodawstwo nie znało jednolitego prawa pracy, lecz zawierało tylko postanowienia dla poszczególnych grup, zależnie od warsztatów pracy, w których pracowali. W ten sposób odrębne przepisy ustaw przemysłowych obowiązywały robotników przemysłowych, inne dla handlowych, załóg okrętowych, górników, pracowników rolniczych itp. Dopiero najnowsze ustawodawstwa, a w tej liczbie italskie oraz polskie dążą do stworzenia jednolitości, dzieląc wszystkich pracowników na dwie główne grupy: robotników (lavoratori) i pracowników umysłowych (impiegati). W ten sposób powstały ustawodawstwa uniwersalne, jak italski Kodeks Pracy (Codice di lavoro) i rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i o umowie o pracę robotników.

Italski Kodeks Pracy i polskie ustawodawstwo pracy nie zawierają jednolitych przepisów dla wszystkich pracowników umysłowych, wyróżniając spośród nich pewne grupy i normując odrębnie zakres ich uprawnień. I tak dekret italski z dn. 13 listopada 1924 r. Nr 1825 dzieli pracowników umysłowych na trzy różne pod względem uprawnień kategorie.

Do pierwszej grupy należą kierownicy przedsiębiorstw handlowych, prokurenci i przedstawiciele przedsiębiorstw, pobierający wynagrodzenie stałe i pracujący samodzielnie.

Do drugiej grupy należą sprzedawcy podróżujący (komiwojażerowie), dyrektorzy oraz naczelnicy specjalnych działów, buchalterzy, korespondenci, rachmistrze, sekretarze.

Do trzeciej grupy należy personel kancelaryjny, jak fakturzyści, archiwiści, stenotypiści, technicy dentystyczni, których współpraca w zakresie działalności administracyjnej i technicznej przedsiębiorstwa nie ma charakteru samodzielnego.

Jeśli chodzi o ustawodawstwo polskie, to odrębne przepisy obowiązują dla stosunków uregulowanych statutem, uchwalonym przez sejmik powiatowy na zasadzie dekretu z dn. 4.II.1919 r. o tymcz. ord. pow. (S. N. z dn. 19.XI.1931 r. C. 1106/31, Ruch Praw. str. 792/32), jak również pisarzy gminnych w gminach wiejskich w Małopolsce, w których stosunek pracy nie jest unormowany specjalnymi przepisami (S. N. II Zb. Urzęd. 62/32) oraz tych pracowników, którzy przyjęci zostali na mocy umowy, jeśli przepisy specjalne dotyczą jedynie osób przyjętych w drodze jednostronnej nominacji (S. N. Zb. Urzęd. 353/34).

Ponadto postanowieniom rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych nie podlegają objęci specjalnymi przepisami pracownicy następujących instytucji: P. K. O. (rozp. z dn. 29.III.1926 r. Dz. U. 30/26, poz. 188, S. N. Zb. Urzęd. 15/34), Banku Gospodarstwa Krajowego (S. N. Zb. Urzęd. 41/33 i 129/33), Państwowego Banku Rolnego (rozp. z dn. 3.XI.1929 r. Dz. U. 92/29, poz. 685), Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych (rozp. z dn. 2.IV.1928 r. Dz. U. 51/28, poz. 489), P. K. P. (rozp. z dn. 1.I.1934, Dz. U. 4/34, poz. 23), przedsiębiorstwa Polska Poczta, Telegraf i Telefon (rozp. z dn. 1.I.

1934 r. Dz. U. 4/34, poz. 25), zatrudnieni w prywatnych zakładach naukowych nauczyciele, do których odnoszą się przepisy kodeksu zobowiązań.

Ustawodawstwa posługują się dwiema zasadniczymi metodami dla odróżnienia pracowników umysłowych od robotników.

Pierwsza metoda: *enumeracyjna* polega na taksatywnym wyliczeniu grupy pracowników umysłowych, druga zaś *interpretacyjna* — na wyszczególnieniu cech pracownika umysłowego.

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o pracownikach umysłowych trzyma się systemu enumeracyjnego z taksatywnym wyliczeniem kategorii pracowników umysłowych, do których zalicza (z art. 2):

1) osoby spełniające czynności administracyjne i nadzorcze,

2) osoby uprawiające sztuki wyzwolone,

3) artystyczny personel teatrów, orkiestr, wytwórni filmowych, stacji nadawczych radiowych oraz doradców literackich i muzycznych,

4) dziennikarzy,

5) personel lekarski, dentystyczny, weterynaryjny oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski, dentystyczny i weterynaryjny,

6) osoby spełniające czynności biurowe oraz czynności rachunkowe, rysunkowe i kalkulacyjne,

7) telefonistów i telegrafistów,

8) farmaceutów, drogistów, kasjerów, dysponentów, sprzedawców-podróżujących, akwizytorów,

9) sprzedawców, ekspedientów sklepowych, księgarskich z cenzusem naukowym lub kwalifikacjami zawodowymi.

Ustawodawstwo italskie w odróżnieniu od polskiego wprowadza system interpretacyjny, wyszczególniając w definicji umowy o pracę istotne znamiona pracownika umysłowego.

Art. 1 italskiej ustawy o pracownikach umysłowych zawiera następującą definicję umowy o pracę pracowników umysłowych: „umowa o pracę pracowników umysłowych jest umową, na mocy której spółka, jednostka fizyczna lub zarządca przedsiębiorstwa przyjmuje pracownika do pełnienia zawodowo na czas zasadniczo nieokreślony usług stanowiących wyłączną podstawę jego działalności zawodowych i polegających na współpracy z pracownikiem w zakresie inicjatywy i organizacji przedsiębiorstwa, a nie mających charakteru świadczeń fizycznych". Z powyższej definicji wynika, że zasadniczymi warunkami powstania umowy o pracę pracowników umysłowych są: z jednej strony zaangażowanie pracownika do pełnienia zawodowo usług, z drugiej zaś wykonywanie przez tegoż pracownika czynności polegających na współpracy z pracodawcą w zakresie inicjatywy i organizacji przedsiębiorstwa, przy czym usługi pracownika w danym przedsiębiorstwie pochłaniają całkowicie jego działalność zawodową. Przechodząc do analizy poszczególnych elementów definicji, stwierdzić należy co następuje:

Zaangażowanie do pełnienia usług zawodowo wskazuje na istnienie pomiędzy pracodawcą a pracownikiem stosunku zależności, a ponadto na stały charakter świadczonych przez pracownika usług. Ta ścisła zależność i stały charakter wykonywanych czynności stanowią istotne kryterium dla odróżnienia umowy o pracę od innych umów o świadczenie usług. Zależność służbowa

pracownika wyrażającą się stałością świadczeń i podporządkowaniem pracy zarządzeniom pracodawcy ma jednakże w większym stopniu charakter techniczno-gospodarczy aniżeli dyscyplinarny.

Pojęcie współpracy, której podstawowym warunkiem jest istnienie zaufania do pracownika, interpretować należy w sensie zastępowania pracodawcy przez pracownika przy wykonywaniu usług w przedsiębiorstwie. Teoria reprezentacji pracodawcy przez pracownika opiera się na słusznym założeniu, że pracodawca nie może osobiście dokonywać wszystkich czynności niezbędnych dla prowadzenia przedsiębiorstwa i wobec tego musi być zastąpiony w swej działalności przez pracownika.

Zachodzi pytanie, czy wykonywujący czynności umysłowe dorywczo lub poświęcający się tylko częściowo pracy zawodowej w danym przedsiębiorstwie może być uznany za pracownika umysłowego?

Na to pytanie doktryna włoska daje odpowiedź negatywną. Z treści bowiem definicji umowy o pracę pracowników umysłowych, zawartej w italskim Kodeksie Pracy, wynika, że przedmiotem tej umowy są stałe świadczenia usług, oparte na stosunku ścisłej zależności służbowej pracownika od pracodawcy, przy czym usługi pracownika w danym przedsiębiorstwie winny stanowić wyłączną podstawę jego działalności zawodowej. Natomiast przy pracy wykonywanej dorywczo lub częściowo odpada moment ciągłości, a stosunek zależności służbowej doznaje znacznego ograniczenia i wyraża się jedynie abstrakcyjną zgodą pracownika na wykonanie zleconej mu czynności.

W tych więc warunkach wykonywujący czynności umysłowe dorywczo i nie poświęcający swej pracy całkowicie na usługi przedsiębiorstwa nie może być uznany za pracownika umysłowego w rozumieniu italskiego ustawodawstwa pracy.

Odmienne stanowisko w tej kwestii zajmuje doktryna polska. Zdaniem Raczyńskiego, praca nie musi być głównym lub jedynym zawodem pracownika, nie jest też wymagany trwały stosunek pracy (Polskie prawo pracy, str. 54).

Dla oznaczenia charakteru czy to pracy umysłowej, czy fizycznej nie jest miarodajna nazwa, jaką strony nadają umownemu stosunkowi pracy, lecz decyduje natura czynności stanowiącej przedmiot umowy o pracę.

W związku z powyższym zagadnieniem zachodzi pytanie, czy w razie, gdy pracownikowi przyznano w umowie charakter pracownika umysłowego, którego w rzeczywistości nie posiada, pracodawca może w przypadku rozwiązania umowy z takim pracownikiem uchylić się od przestrzegania przepisów obowiązujących dla umów z pracownikami umysłowymi. Kwestię tę rozstrzygnąć należy w sensie negatywnym, gdyż o ile z umowy o pracę wynikają dla pracownika korzyści większe od tych, jakie by uzyskał ze względu na charakter wykonywanych czynności, to zgodnie z zasadami logiki i przepisami prawa obowiązującego obowiązywać powinny warunki korzystniejsze dla pracownika. Zasadę tę głosi przepis art. 17 dekretu italskiego z dn. 13.XI.1924 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, w myśl którego wszelkie wątpliwości wynikające z interpretacji warunków umowy tłumaczyć należy na korzyść pracownika. Zgodne w tym względzie stanowisko z poglądami nauki prawa zajmuje judykatura italska. (Luigi di Littala — Il contratto di lavoro, uwagi (1) i (2) na str. 119).

Podobny przepis spotykamy w polskim kodeksie zobowiązań, mianowicie w art. 445 w odniesieniu do umowy zbiorowej. Z powyższego przepisu wynika, że warunki umowy indywidualnej mniej korzystne dla pracowników, niż postanowienia układów zbiorowych, są nieważne i zamiast nich obowiązują odpowiednie postanowienia układu zbiorowego. W odniesieniu do umów indywidualnych obowiązuje przepis art. 1. rozp. Prezydenta Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych, w myśl którego wszelkie postanowienia umów, regulujące stosunek pracy mniej korzystnie dla pracowników umysłowych aniżeli powyższe rozporządzenie, są nieważne, a w ich miejsce obowiązują właściwe postanowienia wspomnianego rozporządzenia.

Analogiczny przepis zawiera art. 66 rozp. o umowie o pracę robotników. Kodeks zobowiązań nie zawiera postanowień analogicznych z przepisem art. 1 rozp. Prezydenta Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych w odniesieniu do indywidualnych umów o pracę.

Obecnie omówię kilka przypadków stosunków pracy, co do których natury istnieją w doktrynie i orzecznictwie wątpliwości i kontrowersje.

Pierwszy z tych przypadków dotyczy kwestii, czy członek Zarządu Spółki Akcyjnej jest pracownikiem umysłowym? Ponieważ w myśl art. 143 kod. handl. italskiego członek Zarządu Spółki uprawniony jest do angażowania podległego mu personelu, przeto nie może być jednocześnie pracodawcą i pracownikiem, gdyż zawierałby umowę z samym sobą (Barassi diritto del lavoro, tom I, str. 234). Z powyższego rozumowania wynika, że członek Zarządu Spółki Akcyjnej nie jest pracownikiem umysłowym w sensie italskiej ustawy o pracownikach umysłowych.

Według judykatury polskiej stosunek zarządców spółek z ogr. odp., członków zarządów spółek akcyjnych i spółdzielni oparty jest na umowie zlecenia (N. T. A. Nr. 1390), wszakże w przypadku zawarcia umowy o pracę zgodnie z art. 197 § 1 i 368 polskiego kod. handlowego prawa ich i obowiązki normują przepisy rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych, a posiłkowo także przepisy kodeksu zobowiązań. Według prof. Wróblewskiego pobieranie wynagrodzenia przez członka zarządu wspomnianych instytucji za jego działalność jest dostateczną podstawą do uznania stosunku tego za umowę o pracę. (Glosa do wyroku N. T. A. w OPA 408, odmiennie Hilbricht w glosach do wyroku N. T. A. w OPA Nr Nr 60 i 164).

Drugi przypadek odnosi się do spólników spółki jawnej i komandytowej. W świetle poglądów nauki i orzecznictwa italskiego komandytariusze spółki komandytowej mogą być pracownikami tejże spółki, nie mogą zaś być nimi komplementariusze, o ile sprawują zarząd spółki. Spólnicy spółki jawnej nie reprezentujący spółki mogą być również jej pracownikami (Luigi de Littala — Il contratto di lavoro, str. 130). Zdaniem Raczyńskiego (Polskie prawo pracy str. 35), współwłaściciel przedsiębiorstwa świadczący pracę za wynagrodzeniem jest pracownikiem, chociażby także partycypował w zyskach z tytułu współwłasności.

Trzeci przypadek dotyczy agentów handlowych i ubezpieczeniowych. Doktryna włoska uznaje agentów handlowych i ubezpieczeniowych za pracowników umysłowych, o ile usługi ich oparte są na stosunku zależności i współpracy w zakresie inicjatywy i organizacji przedsiębiorstwa i stanowią główną

podstawę ich działalności zawodowej (Luigi di Littalo — Il contratto di lavoro, str. 136). Natomiast agenci ubezpieczeniowi pracujący samodzielnie nie są według doktryny italskiej pracownikami umysłowymi i stosunek ich do towarzystw ubezpieczeniowych unormowany jest przepisami o umowie zlecenia (Nervi Guiseppe — La figura giuridica dell'agente di assicurazione — Massimario di giurisprudenza del lavoro 1930, str. 458).

Niezgodne pod tym względem stanowisko z doktryną zajmuje orzecznictwo italskie, według którego o charakterze stosunków agentów ubezpieczeniowych decydują okoliczności poszczególnego przypadku, dotyczące istoty i warunków tego stosunku.

Jeśli chodzi o ustawodawstwo polskie, to zdaniem prof. Allerhanda (glosa 1 do art. 568 k. h.) agenci handlowi, do których zaliczyć należy również i agentów ubezpieczeniowych, są samodzielnymi kupcami i z tego powodu nie można do nich stosować przepisów, które odnoszą się do pracowników umysłowych. W praktyce sprawia często trudności odróżnienie agenta od osób, którymi kupiec posługuje się poza swoim zakładem (art. 675 k. h.). Osoby te zwykle nazywane agentami są w istocie pracownikami, zatrudnionymi poza siedzibą przedsiębiorstwa.

Dla określenia charakteru prawnego osoby czynnej dla innego należy uwzględnić rozmaite okoliczności, m. in. nazwę, jaką otrzmuje przy zawarciu umowy, np. gdy nazywa się ją akwizytorem lub komiwojażerem, zazwyczaj nie jest ona agentem w sensie art. 568 polskiego k. h., lecz pracownikiem. Należy poza tym mieć na uwadze miejsce wykonywania czynności dla drugiego oraz okoliczności, kto pokrywa koszty handlowe, sposób pobierania wynagrodzenia przez daną osobę oraz fakt, czy jest ona czynną wyłącznie dla jednego kupca, czy też działa i dla innych. Wszystkie te okoliczności łącznie dają podstawę do określenia, czy dana osoba jest samodzielnym kupcem (tj. agentem w rozumieniu polskiego kodeksu handlowego), czy też pomocnikiem zatrudnionym w przedsiębiorstwie kupca poza jego zakładem (glosa 2 do art. 568 k. h. w komentarzu Allerhanda).

Według judykatury polskiej akwizytorzy i sprzedawcy podróżujący (komiwojażerowie) nie są pracownikami umysłowymi, lecz samodzielnymi przedsiębiorcami wówczas, gdy osiągają dochody zależne od wyniku pracy, ponoszą koszty handlowe i nie są skrępowani czasem (S. N. 174/33, 86/34, 694/34), decyduje więc o charakterze stosunku nie nazwa, lecz jego istota.

Czwarty przypadek dotyczy komisantów. W świetle poglądów nauki italskiej komisant może być pracownikiem umysłowym wtedy, gdy praca jego nie ma samodzielnego charakteru i polega na świadczeniu stałych usług wchodzących w zakres inicjatywy i przedsiębiorczości komitenta. Okoliczność, że komisant wobec osób trzecich występuje we własnym imieniu nabywając dla siebie prawa lub zaciągając względem nich zobowiązania, nie pozbawia go charakteru pracownika w stosunku do komitenta, o ile tylko czynności jego mają charakter ciągły, zależny i polegają na współpracy z komitentem.

Według polskiego orzecznictwa komisjoner nie jest pracownikiem umysłowym wtedy, gdy ponosi ryzyko finansowe wyniku pracy i gdy stwierdzony jest brak zależności służbowej (S. N. z dn. 29.V.1935 r. C II 325/35).

Dalszy przypadek dotyczy przechowawców. Zachodzi pytanie, czy i kie-

dy przechowawca może być uznany za pracownika umysłowego? W związku z powyższą kwestią zaznaczyć należy, że Kodeks Cywilny italski (codice civilo) odróżnia dwa rodzaje przechowania: 1) nieodpłatne, przewidziane w art. 1837 i 2) za wynagrodzeniem, przewidziane w art. 1844 zdanie 2. Ten drugi rodzaj przechowania zbliżony jest swym charakterem do umowy o pracę, gdyż wynikający z umowy o przechowanie obowiązek strzeżenia i zachowania rzeczy stanowi specyficzną formę wykonania pracy. Jeśli więc przechowanie ustanowione jest za wynagrodzeniem, a przechowawca nie działa we własnym imieniu, lecz na rachunek innej osoby i wykonywa jej polecenia w zakresie strzeżenia i zachowania rzeczy, wtedy może być uznany za pracownika umysłowego. Takim pracownikiem jest według poglądów nauki italskiej magazynier, sprawujący dozór nad magazynem, hurtowniami i warsztatami pracy.

Orzecznictwo polskie przyznaje magazynierom przymiot pracownika umysłowego, o ile oprócz czynności wynikających z nadzoru spełniają czynności rachunkowe związane z obrotem, tj. sporządzają wykazy, remanent, względnie prowadzą książki dotyczące przedmiotów znajdujących się w powierzonym im składzie (S. N. I Zb. Urz. 61/32). Sam zaś nadzór nad magazynem nie nadaje magazynierowi charakteru pracownika umysłowego, chociażby nie pracował fizycznie przy wnoszeniu i wydawaniu rzeczy, a czynił to przydzielony mu do pomocy robotnik.

Następny przypadek dotyczy majstrów. W doktrynie italskiej od dawna istniał spór o to, czy majster jest pracownikiem umysłowym, czy fizycznym.

Niektórzy autorzy uzależniali przyznanie majstrowi przymiotu pracownika umysłowego od zakresu wykonywanych przez niego uprawnień, utrzymując, że majster jest pracownikiem umysłowym o tyle tylko, o ile ma prawo przyjmowania, zwalniania robotników i nakładania na nich kar porządkowych. Zdaniem innych autorów, okoliczności te nie mają istotnego znaczenia, natomiast decydujące kryterium stanowi charakter czynności wykonywanych przez majstra. Ponieważ z reguły majster zajmuje się kierownictwem i nadzorem nad robotami, a więc pracą o charakterze umysłowym, przeto zaliczyć go należy do kategorii pracowników umysłowych. O ile majster wykonywa jeszcze jednocześnie i czynności fizyczne, można go uważać za pracownika umysłowego tylko wtedy, gdy sprawowany przez niego nadzór i kierownictwo przeważają nad pracą fizyczną. Pogląd ten podziela zarówno orzecznictwo italskie, jak i polskie (Luigi de Littala — Il contratto di lavoro, str. 134, uwaga (2), orzeczenie S. N. dod. III/25).

Z kolei zasługuje na omówienie przypadek dotyczący personelu pomocniczego lekarskiego. Orzecznictwo italskie zalicza osoby wykonywujące czynności pielęgniarskie i sanitarne do kategorii pracowników fizycznych, wychodząc z tego założenia, że ustawa z dn. 31.V.1928 r. o wykonywaniu praktyki przez lekarzy, pielęgniarzy i sanitariuszów ogranicza zakres czynności pomocniczego personelu lekarskiego do usług o charakterze fizycznym. W myśl bowiem wspomnianej ustawy personel pomocniczy lekarski, tj. pielęgniarze i sanitariusze uprawnieni są do wykonywania na polecenie lekarza następujących taksatywnie wyliczonych czynności: 1) przygotowywania kąpieli leczniczych, 2) stosowania zastrzyków podskórnych i domięśniowych, 3) masaży ciała, 4) zakładania opatrunków, 5) podawania lekarstw oraz pokarmów doustnie lub dro-

gami odbytowymi, 6) stosowanie przepłókiwań narządów rodnych i odbytowych. Dozwolone jest również leczenie organów rodnych oraz owrzodzeń i ran powierzchownych ciała pod nadzorem i kierunkiem lekarza. Natomiast ustawa wyraźnie zabrania pielęgniarzom i sanitariuszom dokonywania jakichkolwiek zabiegów chirurgicznych. Limitatywne wyliczenie czynności dozwolonych oraz zakaz dokonywania zabiegów chirurgicznych wskazują na to, że usługi spełniane przez pomocniczy personel lekarski mają charakter wyraźnie fizyczny.

Odmienne pod tym względem stanowisko zajmuje ustawodawstwo polskie, które wykwalifikowany personel pomocniczy lekarski, a w tej liczbie pielęgniarzy, sanitariuszy, felczerów i położne zalicza do kategorii pracowników umysłowych (art. 2 p. 5 rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę prac. umysł., ustawa z dn. 1.VII.1921 r. Dz. U. 64/21, poz. 396 dotycząca wykonywania czynności felczerskich, ustawa z dn. 16.III.1928 r. Dz. U. 5/34, poz. 41 dotycząca wykonywania zawodu położnej, ustawa z dn. 21.II.1935 r. Dz. U. 27/35, poz. 199 dotycząca wykonywania czynności pielęgniarskich oraz rozp. z dn. 8.II.1921 r. Dz. U. 32/21, poz. 196). W myśl orzeczenia S. N. (Zb. Urzęd. 335/35) personel kosmetyczny nie należy do kategorii pracowników umysłowych.

Zwrócić należy w końcu uwagę na stosunek ustawy o umowie o pracę pracowników umysłowych do funkcjonariuszy instytucji państwowych i prawno-publicznych.

Italska ustawa o umowie o pracę pracowników umysłowych dotyczy pracowników zatrudnionych w instytucjach posiadających samoistną osobowość prawną, funkcjonariuszy instytucji państwowych, wydzielonych z ogólnej administracji Państwa, oraz pracowników instytucji prawno-publicznych niższego rzędu. Natomiast wyłączeni są z zakresu działania wspomnianej ustawy urzędnicy instytucji prawno-publicznych wyższego rzędu, tj. administracji państwowej, prowincjonalnej i komunalnej.

Jeśli chodzi o ustawodawstwo polskie, to nie podlegają przepisom rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych funkcjonariusze urzędów państwowych, których stosunek służbowy unormowany jest na podstawie ustawy z dn. 17.II.1922 r. o państwowej służbie cywilnej, z wyjątkiem urzędników kontraktowych (wyrok Zgrom. Ogól. S. N. 7/24). Ponadto wyłączeni są z zakresu działania rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych funkcjonariusze instytucji państwowych, wydzielonych z ogólnej administracji państwowej i uznanych za organa o samoistnej osobowości prawnej.

Stosunek służbowy tych funkcjonariuszy unormowany jest specjalnymi przepisami, np. rozp. Rady Ministrów z dn. 1.I.1934 r. regulującym stosunek służbowy pracowników przedsiębiorstwa państwowego P. K. P., rozp. z dn. 1.I.1934 r. normującym stosunek służbowy pracowników przedsiębiorstwa państwowego Polska Poczta, Telegraf i Telefon itp.

REDAKCJA — WARSZAWA, POZNAŃSKA 38 M. 18, TEL. 976-09
ADMINISTRACJA — „ PL. NAPOLEONA 1, TEL. 670-15

SIEDZIBA STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17, TEL. 255-56

WYDAWNICTWO:

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH

Konto czekowe w PKO 21.153

Prenumerata: rocznie . . . . zł 30.—
kwartalnie . . . . . zł 7.50
Cena numeru pojedynczego . . . . . zł 3.—

Redaktor odpowiedzialny: Marceli Tarnowski

Zakłady Graficzne „MONOLIT", Warszawa, Elektoralna 3, tel. 5 81-92.